

Bericht über  
Umwelt,  
Soziales und  
Governance  
**2022**





## Mitteilung des President und Chief Executive Officer

## Unser Ansatz für Umwelt, Soziales und Governance

### Governance

- Übersicht
- Wichtige Praktiken in der Unternehmensführung
- Werte und Ethik
- Risiken

### Umwelt

- Umweltschutz
- Auf dem Weg zur Klimaneutralität
- Reduzierung der Umweltauswirkungen unserer Produkte
- Umweltleistung

### Soziales

- Der Weg unseres Teams
  - Diversität, Inklusion und Mitarbeiterengagement
  - Personalbeschaffung und berufliche Entwicklung
  - Sicherheit
  - Gesundheit und Wohlbefinden
- Nachhaltige Beschaffung
- Kundenzufriedenheit
- Soziales Engagement

### Anhang

- Unterstützung der nachhaltigen Entwicklungsziele
- GRI-Inhaltsverzeichnis
- Task Force on Climate-Related Financial Disclosures
- EEO-1-Zusammenfassung

## Mitteilung von Marc B. Lautenbach, President und Chief Executive Officer

### Liebe Leserinnen und Leser,

bei meiner Antwort auf die Frage, warum ich mit solcher Leidenschaft an Pitney Bowes glaube, konzentriere ich mich immer auf die Grundpfeiler für unseren Erfolg. Ich bin davon überzeugt, dass der Einsatz für unsere Kund\*innen und die Gestaltung eines attraktiven und bereichernden Arbeitsumfelds langfristigen Mehrwert schaffen. Auf dem Weg dorthin gibt es keine Abkürzungen. Ich sehe auch die Chance, anderen Unternehmen ein Vorbild darin zu sein, das Richtige richtig zu machen. Unser Engagement als verantwortungsbewusstes, ethisches und inklusives Unternehmen beginnt an der Spitze der Organisation und erstreckt sich auf das gesamte Team in aller Welt.

Heute unterstützt Pitney Bowes seine Kund\*innen mit erstklassigen Technologie-, Logistik- und Finanzdienstleistungen beim Versand von Paket- und Briefsendungen. Wir sind stolz auf die Fortschritte, die wir in unserer Branche bereits erzielt haben, und freuen uns darauf, unsere Kund\*innen in Zukunft durch Innovation weiter zu unterstützen. Gleichzeitig bleiben wir unseren Werten, ethischen Grundsätzen und verantwortungsvollen Geschäftspraktiken verpflichtet, die in unserer Kultur und unserer Zukunftsstrategie verankert sind. Unsere ESG-Strategie (Environment, Social and Governance; Umwelt, Soziales und Governance) ist an führenden Standards und Rahmenvorgaben ausgerichtet, damit wir die steigenden Erwartungen von Stakeholder\*innen erfüllen und Best Practices für die Berichterstattung festlegen können.

Im Laufe unserer Geschichte hat unsere Verpflichtung zu Diversität, Inklusion und Mitarbeiterengagement den Weg unseres Teams bestimmt. Wir setzen uns für eine Kultur nachhaltiger Exzellenz und Höchstleistung ein, indem wir die Persönlichkeit unserer Teammitglieder achten, hohe Sicherheitsstandards einhalten, Wert auf Wohlbefinden legen und ein Gefühl der Zugehörigkeit für alle schaffen. Heute sind 43 Prozent unserer weltweiten Belegschaft Frauen und fast 50 Prozent unserer US-Belegschaft sind People of Color. Unsere Verpflichtung zur Inklusion erstreckt sich auf das gesamte Unternehmen – von der Diversität unseres Verwaltungsrats über barrierefreie Produkte bis hin zur Diversität bei Lieferant\*innen. Darüber hinaus achten wir auf eine nachhaltige

Beschaffung. Pitney Bowes wandelt sich durch die Förderung von Inklusion hin zu einem produktiveren Unternehmen, das besser in der Lage ist, Mehrwert für unsere Stakeholder\*innen zu schaffen.

Wir wissen auch, dass wir unsere Betriebsabläufe und unsere Wertschöpfungskette noch umweltfreundlicher gestalten müssen. Daher haben wir uns das Ziel gesetzt, unsere Betriebe bis 2040 klimaneutral zu gestalten. Wir achten auf Energieeffizienz an unseren Standorten und in unserer Flotte und setzen verstärkt auf die Nutzung erneuerbarer Energien. Wir sind uns bewusst, dass sich unsere Verantwortung nicht nur auf unsere eigenen Betriebsabläufe erstreckt. Daher haben wir das Ziel der Klimaneutralität jüngst auch auf Scope 3-Emissionen, also die in unserer Wertschöpfungskette entstehenden Emissionen, ausgedehnt. Klimaneutralität soll hier bis 2050 erreicht werden. Wir werden Lieferant\*innen an nachhaltigen Praktiken messen, genauere CO<sub>2</sub>-Berichte einfordern und uns für die Zusammenarbeit mit Lieferant\*innen entscheiden, die nachhaltig operieren. Pitney Bowes wandelt sich durch die Förderung von Umweltschutz hin zu einem effizienteren und robusteren Unternehmen, das in einer sich schnell verändernden Welt besser florieren kann.

Auch unser Engagement in den Gemeinden, in denen wir tätig sind, ist fester Bestandteil unseres Wertesystems. Wir fördern benachteiligte Schüler\*innen in unseren Gemeinden, indem wir ihnen gleiche Bildungschancen ermöglichen. Da man mit vereinten Kräften mehr Gutes in der Welt bewirken kann, haben wir zusammen mit anderen Unternehmen die Fairfield County Business Collaborative for Education Equity gegründet. Nach nur drei Jahren zeigt sich der Erfolg in Form von skalierbaren, evidenzbasierten Programmen, die echten Wandel herbeiführen können. Durch die Förderung von benachteiligten Personen wird Pitney Bowes immer mehr zu einem Ort, an dem man gern arbeitet, und zu einem Unternehmen, mit dem unsere Kund\*innen und Gemeinden langfristig zusammenarbeiten möchten.

Ich bin sicher, dass Sie beim Lesen des Berichts feststellen werden, was das Team hier bei Pitney Bowes begeistert: die Leidenschaft, das Richtige richtig zu machen – für unsere Kund\*innen, unsere Mitarbeiter\*innen, die Umwelt und



unsere Gemeinden. Trotz all unserer Verpflichtungen und Bemühungen geben wir uns mit dem bisher Erreichten nicht zufrieden. Wir möchten unser bereits solides Fundament der Unternehmensverantwortung weiter ausbauen und mit konkreten Schritten etwas Sinnvolles bewirken, während wir uns gleichzeitig für unsere Stakeholder\*innen für die Zukunft aufstellen.

MARC B. LAUTENBACH



## Vorstellung von Pitney Bowes

Pitney Bowes (NYSE:PBI) ist ein globaler Anbieter von Versand- und Postbearbeitungslösungen, der Technologien, Logistik- und Finanzdienstleistungen für mehr als 90 Prozent der Fortune 500-Unternehmen bereitstellt. Kleinunternehmen, Einzelhändler, Konzerne und Behörden verlassen sich darauf, dass Pitney Bowes den Post- und Paketversand vereinfacht.

### Was wir tun



Postbearbeitungs-  
dienstleistungen



Post- und  
Paketlogistik



Finanz-  
dienstleistungen

# Unser Ansatz für Umwelt, Soziales und Governance

Pitney Bowes möchte mit seinem Ansatz für Umwelt, Soziales und Governance (Environmental, Social and Governance, ESG) den eigenen Ansprüchen als Arbeitgeber, Nachbar und Corporate Citizen gerecht werden. Wir versuchen, durch unsere Geschäftstätigkeit und darüber hinaus positive Impulse zu setzen. Wir handeln bestimmt und schaffen Raum für ökologische Nachhaltigkeit, Karrierechancen, Sicherheit für unser Team, Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion, Ethik und Compliance, ehrenamtliche Tätigkeit und Philanthropie.

Als Unternehmen, in dem der Mensch im Mittelpunkt steht, möchten wir die Erfahrung von Kund\*innen, Mitarbeiter\*innen und Lieferant\*innen beim Kontakt mit unserem Unternehmen und beim Umgang mit unseren Produkten kontinuierlich verbessern. Wir bemühen uns auch, die Diversität in unseren Gemeinden in unserem Unternehmen widerzuspiegeln und unseren Planeten zu schützen.

Wir bewerten unsere Leistung anhand der höchsten Standards für Umwelt, Soziales und Governance und richten unser Reporting an führenden internationalen Benchmarks aus, darunter dem Global Reporting Index (GRI), den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen und der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD). Unsere Governance-Strukturen sind auf diese Verpflichtungen ausgerichtet.

## Verantwortung und Aufsicht im Bereich Umwelt, Soziales und Governance

Bei der Wahrnehmung unserer Verantwortung gegenüber der Welt berücksichtigen wir die Perspektiven zahlreicher Interessengruppen, darunter unsere Kund\*innen, unsere Mitarbeiter\*innen, unsere Investor\*innen und die Gemeinden, in denen wir tätig sind. Mithilfe der eingeführten Strukturen und Prozesse auf Managementebene sollen all unsere Verantwortungsbereiche effektiv kontrolliert werden. Der Governance-Ausschuss von Pitney Bowes und insbesondere der gesamte Verwaltungsrat von Pitney Bowes fungieren auf Managementebene als Kontrollaufsicht.

# ESG-Maßnahmen

## Bereits umgesetzte Maßnahmen

## Formulierte Ziele

### Governance

Verjüngung des Verwaltungsrats und Wahrung der bereits erzielten Diversität

Gewährleistung der Diversität im Verwaltungsrat auch in Zukunft

### Umweltschutz

Verpflichtung zur Klimaneutralität in unserer Wertschöpfungskette bis 2050, zusätzlich zu unserer bereits erfolgten Verpflichtung zur Klimaneutralität unserer Betriebe bis 2040

Anteil erneuerbarer Energien von 50 % bis 2025

### Der Weg unseres Teams

Eröffnung der PB University als zentralem Ort für Weiterbildung und Karriere bei Pitney Bowes

Ausbau der PB University als zentralem Ort für erstklassige Weiterbildung und Karrierechancen bei Pitney Bowes

Mehr Aufmerksamkeit für unserer Maßnahmen hinsichtlich Diversität und Inklusion durch eine digitale Strategie, die Intranetseiten und öffentlich zugängliche Partnerwebsites umfasst

Globale Thematisierung von und Konzentration auf Diversität, Inklusion und Mitarbeiterengagement bei Pitney Bowes im Rahmen unserer Unternehmenskultur

Erweiterte und verbesserte Angebote zur Förderung des psychischen Wohlbefindens

Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden, damit sich alle voll in die Arbeit einbringen können

Aktualisierung des täglichen Sicherheitstrainings und anderer regelmäßiger Schulungsprogramme; Aufnahme von Sicherheitsthemen in tägliche Meetings über das operative Geschäft

Alle Maßnahmen werden 2023 fortgesetzt. Auch die Schulungen werden weiter aktualisiert.



# ESG-Maßnahmen

## Bereits umgesetzte Maßnahmen

## Formulierte Ziele

### Nachhaltige Beschaffung

Schaffung der Vollzeitstelle „Supplier Diversity Manager“

Fortsetzung der Programme zur Förderung der Diversität bei Lieferant\*innen, Fokus auf Entwicklungs- und Geschäftsziele der Ebene 2

### Kundenzufriedenheit

Zeit für Maßnahmen zur kontinuierlichen Verbesserung der Kundenzufriedenheit und Nutzererfahrung

Fortgesetzter Fokus auf unsere Kund\*innen, Priorisierung, zielgerichtetes Handeln; Stärkung unserer Kultur durch Initiativen und Programme, z. B. unser preisgekröntes kundenorientiertes Innovationsprogramm

### Soziales Engagement

Förderung von Lese- und Schreibkompetenz sowie Bildung in benachteiligten Gemeinden

Fortsetzung der Zusammenarbeit mit Organisationen, deren Mission und Ziele mit unserer Ausrichtung übereinstimmen



# Governance

---

## In diesem Abschnitt

- Übersicht
- Wichtige Praktiken in der Unternehmensführung
- Werte und Ethik
- Risiken



# Governance

Unsere Kernaussage „Wir machen das Richtige richtig“ ist der Leitstern, an dem wir uns bei unserer Interaktion mit Kund\*innen, Mitarbeiter\*innen, Investor\*innen und Gemeinden orientieren. Durch die Art, wie wir geschäftlich tätig sind, zeigen wir jeden Tag, dass wir als Unternehmen unsere Verantwortung ernst nehmen. Wir achten auf Rechenschaftspflicht, Kontrolle und solide Geschäftsprinzipien.

## Säulen für Ethik und Compliance bei Pitney Bowes



Schulungen und Beratung  
für Mitarbeiter\*innen



Regelmäßige Gespräche  
über ethische Fragen



Compliance und  
Rechenschaftspflicht



Untersuchung und Klärung  
ethischer Konflikte



## Wichtige Praktiken in der Unternehmensführung zur Stärkung der unabhängigen Führung, Rechenschaftspflicht und Kontrolle des Verwaltungsrats

### Überlegte Zusammensetzung des Verwaltungsrats

- ✓ Diverser und hochqualifizierter Verwaltungsrat mit einer Vielzahl von Perspektiven
- ✓ Diversität im Verwaltungsrat: vier der acht unabhängigen Directors sind Frauen, zwei Directors sind People of Color und ein Director ist Hispanic/Latinx

### Unabhängigkeit

- ✓ Vorsitz und CEO unterschiedlich besetzt, unabhängige Vorsitzende mit jeweils eigenen Aufgaben und Verantwortlichkeiten
- ✓ Alle Directors sind anders als der/die CEO unabhängig
- ✓ Richtlinie, dass maximal zwei Verwaltungsratsmitglieder der Belegschaft des Unternehmens angehören dürfen
- ✓ Nicht öffentliche Sitzungen bei Verwaltungsratssitzungen

### Aktionärsrechte

- ✓ Mehrheitswahl bei einer Wahl ohne Gegenkandidat\*in
- ✓ Jährliche Wahl der Directors
- ✓ Mehrheitsbeschluss bei Satzungsänderungen
- ✓ Mehrheitsbeschluss bei Änderungen an der Geschäftsordnung

### Solide Praktiken in der Unternehmensführung

- ✓ Sinnvolle Richtlinien für Aktienbesitz und Aktienerhalt für Directors und den\*die CEO
- ✓ Richtlinie zum Verbot von Deckungsgeschäften und Verpfändungen der Aktien des Unternehmens durch Directors und Führungskräfte
- ✓ Reaktionsschnelle und aktive Einbindung von Aktionär\*innen mit regelmäßiger Teilnahme der Directors

## Zusammensetzung des Verwaltungsrats, Qualifikation der Directors und Verjüngung des Verwaltungsrats

Der Verwaltungsrat ist davon überzeugt, dass eine möglichst große Vielfalt der Mitglieder erstrebenswert ist. Im Interesse der Anteilseigner\*innen sollte der Verwaltungsrat auf eine möglichst breit gefächerte Mischung von Kenntnissen und Fertigkeiten achten, um seiner Kontrollfunktion gerecht zu werden. Darüber hinaus ist der Verwaltungsrat der Ansicht, dass alle Directors die nachfolgend genannten Eigenschaften aufweisen sollten: Integrität, ethisches Verhalten, gesundes Urteilsvermögen und die Fähigkeit, der Tätigkeit im Verwaltungsrat ausreichend Zeit und Aufmerksamkeit zu widmen und gleichzeitig Interessenkonflikte zu vermeiden. Der Verwaltungsrat und der Governance-Ausschuss prüfen die Qualifikationen der Directors und Kandidat\*innen sowohl einzeln als auch im Hinblick auf die Zusammensetzung des Verwaltungsrats insgesamt.

Der Verwaltungsrat von Pitney Bowes ist äußerst vielfältig: Vier der neun Directors sind Frauen, zwei sind People of Color und ein Director ist Hispanic/Latinx. Den Vorsitz hat eine Frau inne, auch drei der vier Ausschüsse des Verwaltungsrats werden von Frauen geleitet. Die Mitglieder des Verwaltungsrats bringen allerlei Kenntnisse und Fertigkeiten ein – von Kenntnissen im Bereich Finanzen über Erfahrungen in E-Commerce und Logistik bis hin zu Perspektiven der Investor\*innen.

## Ausschüsse des Verwaltungsrats

Der Prüfungsausschuss, der Vergütungsausschuss, der Finanzausschuss und der Governance-Ausschuss setzen sich jeweils vollständig aus unabhängigen Directors zusammen und verfügen über klar definierte Zuständigkeiten, die in den jeweiligen Satzungen festgelegt sind. Der Prüfungsausschuss überwacht unsere Rechnungslegungsvorschriften und -praktiken sowie unsere internen Finanzkontrollen, um die Einhaltung der vom Verwaltungsrat festgelegten Richtlinien und Ziele sicherzustellen. Der Vergütungsausschuss ist für unsere Vergütungsrichtlinien und -programme verantwortlich. Der Finanzausschuss überprüft unsere Finanzlage und Kapitalstruktur und bewertet wichtige Finanzstrategien und -aktivitäten. Der Governance-Ausschuss überwacht allgemein die Nachfolgeplanung für den Verwaltungsrat, empfiehlt Kandidat\*innen für die Wahl in den Verwaltungsrat und empfiehlt Mitgliedschaften, Funktionen und Vorsitzende in Verwaltungsratsausschüssen. Darüber hinaus kann der Unternehmensführungsausschuss in Angelegenheiten handeln, die zwischen geplanten Verwaltungsratssitzungen und wie in der Ausschusssatzung beschrieben zu erledigen sind.

## Rolle des Verwaltungsrats bei der Risikoüberwachung

Der Verwaltungsrat ist für die Risikoüberwachung verantwortlich. Das Management ist für das Enterprise Risk Management (ERM) verantwortlich. Dazu gehören die Identifizierung von Risiken und die Ausarbeitung von Plänen zur Risikominderung. Das Unternehmen verfügt über ein ERM-Programm zur Identifizierung, Bewertung, Überwachung und Bewältigung von Risiken im gesamten Unternehmen und seinen Geschäftsabläufen. Die Beschreibung, Bewertungen, Pläne zur Risikominderung und der Status für jedes Unternehmensrisiko werden vom Management erarbeitet bzw. überwacht, einschließlich der „Risiko-eigentümer“ im Management und eines Aufsichtsausschusses für Risikomanagement.

## Werte und Ethik

Gesetze und Richtlinien ändern sich, eine Sache ändert sich jedoch nicht: unser Engagement für die Aufrechterhaltung ehrlicher, fairer und respektvoller Beziehungen zu unseren Kund\*innen, Mitarbeiter\*innen, Investor\*innen, Geschäftspartner\*innen und den Gemeinden, in denen wir tätig sind. Wir bieten kontinuierlich Schulungen für unsere Mitarbeiter\*innen an – nicht nur damit sie die Erwartungen des Unternehmens an ihr Verhalten kennen, sondern auch, um ihnen zu zeigen, wie sie in einer ethischen und gesetzeskonformen Unternehmenskultur erfolgreich sein können. Unsere Schulungen, unsere Richtlinien, unser Verhaltenskodex, unsere Beschwerde- und Beratungsangebote geben Mitarbeiter\*innen die notwendige Orientierung, damit sie in schwierigen Situationen die richtigen Entscheidungen treffen können. Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie diese Verhaltensweisen vorleben und ihr persönliches Engagement für eine Unternehmenskultur der Integrität unter Beweis stellen. In unserer jährlichen Schulung sind Videos enthalten, in denen leitende Führungskräfte über die Bedeutung von Ethik und über ihr Verhalten in ethisch komplexen Situationen sprechen. Darüber hinaus werten wir regelmäßig Veränderungen in unserem Unternehmen und der Welt um uns aus, um zu ermitteln, welche Bedeutung diese für Ethik und Compliance haben, sodass wir unsere entsprechenden Programme anpassen können. 2022 wurden unter anderem Schulungsmodule zur Nutzung sozialer Netzwerke sowie zu sexueller Belästigung veröffentlicht.

## Verhaltenskodex

Die [Leitlinien für die Geschäftspraktiken von Pitney Bowes](#) sind unser Verhaltenskodex. Darin sind Richtlinien, Vorschriften und Verhaltensweisen festgehalten, die weltweit für alle unsere Mitarbeiter\*innen gelten. Von unseren Mitarbeiter\*innen erwarten wir nicht nur gesetzeskonformes Verhalten, sondern auch, dass ihr Verhalten den höchsten ethischen Standards gerecht wird. Der Verhaltenskodex wird in zwei Versionen veröffentlicht. Eine Version ist für unsere Mitarbeiter in den USA bestimmt, die andere Version für Mitarbeiter an internationalen Standorten.

Die internationale Version wird in mehreren Sprachen veröffentlicht, da wir so viele Mitarbeiter\*innen wie möglich in ihrer Muttersprache ansprechen möchten. Darüber hinaus soll den unterschiedlichen rechtlichen Auflagen und kulturellen Praktiken Rechnung getragen werden. Der Verhaltenskodex wurde kürzlich überarbeitet. Er ist nun übersichtlicher und umfasst Probleme und Fragen, die an das Ethik-Team herangetragen werden.

## Ausschuss für Ethik- und Compliance-Fragen

Wir verfügen über einen Ausschuss für Ethik- und Compliance-Fragen, der regelmäßig zusammenkommt und die Compliance von Geschäfts- und Funktionsbereichen mit den gesetzlichen Bestimmungen überwacht und unterstützt, die sich auf den täglichen Geschäftsbetrieb auswirken (beispielsweise Vorschriften zu Verträgen mit staatlichen Stellen und Behörden oder Vorschriften zur Entsorgung von Produktkomponenten). Dem Ausschuss gehören leitende Führungskräfte aus unterschiedlichen Verantwortungs- und Unternehmensbereichen an. Der Ausschuss trifft sich mit der Leitung aller Unternehmensbereiche und gewährleistet so, dass die entsprechenden Führungskräfte eine wichtige Rolle im Compliance-Diskurs des jeweiligen Bereichs spielen. Bei diesen Treffen werden Verantwortliche für jeden Compliance-Bereich bestimmt und es wird sichergestellt, dass wir über geeignete Prozesse für das Compliance-Management verfügen. Dabei wird auch die Vorstellung bekräftigt, dass die Einhaltung der Vorschriften in der Verantwortung aller Mitarbeiter\*innen liegt, nicht nur in der der, die formell für die Einhaltung der Vorschriften zuständig sind. Ein separater Ausschuss befasst sich speziell mit Ethik und Compliance-Fragen im Zusammenhang mit Arbeit und Beschäftigung.

Darüber hinaus tauschen sich leitende Personal- und Ethikverantwortliche monatlich über unternehmensweite Trends, bestimmte Sachverhalte und verschiedene Perspektiven aus. Auch die Teams für Sicherheit und Schadensverhütung treffen sich einmal im Monat zum Informationsaustausch.

## Schulungen

Mitarbeiter\*innen müssen wissen, welche Verhaltensweisen das Unternehmen von ihnen erwartet, und diese verstehen. Wir kommunizieren unsere Erwartungen durch jährliche Fortbildungs- und Schulungsinitiativen, die wir speziell auf die jeweiligen Mitarbeitergruppen zuschneiden, um die Inhalte bestmöglich zu vermitteln. In unseren Schulungen werden wichtige Compliance-Themen behandelt. Dabei handelt es sich sowohl um allgemeine Schulungen für alle Mitarbeiter\*innen als auch um spezifische Schulungen für verschiedene Mitarbeitergruppen je nach Art ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten. Beispielsweise bieten wir für Mitarbeiter\*innen auf Stundenbasis spezielle Schulungen an Vorsortiereinrichtungen und unseren globalen E-Commerce-Zentren an.

Darüber hinaus bieten wir Auffrischkurse zu den wesentlichen Elementen der Bereiche Ethik und Compliance an. Neue Mitarbeiter\*innen erhalten eine Compliance-Einführungsschulung mit Bezug zu ihren Jobs. Im Jahr darauf nehmen sie an den Kursen teil, die für alle Mitarbeiter\*innen vorgesehen sind. Dieses zyklische Verfahren hilft den Mitarbeiter\*innen, sich die wichtigsten Anforderungen regelmäßig wieder in Erinnerung zu rufen. Wir stellen die Unterlagen für unsere jährlichen Schulungen in mehreren Sprachen bereit.

## Beratungsangebote und Beschwerdewege

Wir fördern Transparenz und Verantwortungsbewusstsein, indem wir unsere Mitarbeiter\*innen ermutigen, sich bei ethischen Fragen beraten zu lassen und mutmaßliche oder tatsächliche Verfehlungen zu melden. Unsere von einem Drittanbieter betriebene Ethik-Hotline ist rund um die Uhr erreichbar. Mitarbeiter können dort anrufen und in einer von 140 Sprachen ihre Bedenken melden (anonym, sofern gemäß örtlicher Gesetzeslage zulässig) oder online eine Mitteilung übermitteln. Darüber hinaus können sich Mitarbeiter persönlich oder über die Website, per Post, Telefon oder E-Mail an die Abteilung „Global Ethics & Compliance“ wenden.

Außerdem können Mitarbeiter mit ihrem Vorgesetzten sprechen oder sich an die Personal-, Rechts- oder Audit-Abteilung wenden. Die globale Ethik- und Compliance-Abteilung prüft umgehend alle Hinweise auf mögliche Gesetzes- oder Richtlinienverstöße und geht den Hinweisen gegebenenfalls nach. Wenn sich die Vorwürfe im Zuge der Untersuchung erhärten, ergreifen wir angemessene und konsequente disziplinarische Maßnahmen. Außerdem überprüfen wir regelmäßig unsere Berichte, um Trends zu erkennen, Führungskräfte über die Art der aufgetretenen Probleme zu unterrichten, unsere Schulungen zu verbessern und unsere Prozesse kontinuierlich zu optimieren.

## Risiken

### Enterprise Risk Management (ERM)

Wir haben ein formalisiertes ERM-Programm installiert, um die Unternehmensrisiken zu erkennen und zu überwachen und unsere Programme zur Risikominderung durch entsprechende Aktionspläne zu verwalten. Wir überprüfen und aktualisieren regelmäßig mögliche Risiken in Zusammenhang mit den Strategien, der Geschäftstätigkeit, dem Geschäftsumfeld und anderen Faktoren. Unser Risikolenkungsausschuss führt diese Prüfung jährlich durch. Der Ausschuss ist mit Mitgliedern aus allen Geschäftsbereichen besetzt. Der Verwaltungsrat oder einer seiner Ausschüsse begutachtet zudem Richtlinien und Prozesse in Bezug auf Risikoidentifizierung, -bewertung und -management. Dieser mehrstufige ERM-Prozess ist ein wichtiges Instrument, das dem Unternehmen hilft, Werte für seine Aktionär\*innen zu schaffen, zu erhalten und umzusetzen.

Unser ERM-Programm umfasst auch spezifische Risiken in Bezug auf unsere ESG-Aufsichtsfunktion. Der Bericht über Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Bericht) wird dem Unternehmensführungsausschuss und dem Verwaltungsrat vorgelegt. Darüber hinaus berücksichtigt der

Prüfungsausschuss den ESG-Bericht bei der Prüfung der Finanz- und Außenberichte. Der Vergütungsausschuss berücksichtigt den ESG-Bericht bei der Beurteilung des leitenden Managements.

## Datenschutz und Cybersicherheit

Zum ERM-Programm gehören auch Datenschutz und Cybersicherheit. Pitney Bowes legt großen Wert auf Privatsphäre und den Schutz der personenbezogenen und sensiblen Daten unserer Mitarbeiter\*innen, Kund\*innen und Partner\*innen. Unser Ziel ist es, Vertrauen und Innovationen in der noch jungen Digitalwirtschaft zu fördern, indem wir Datenschutzrisiken auf ein Minimum reduzieren, unsere regulatorischen und rechtlichen Verpflichtungen erfüllen sowie Daten effektiv verwalten. Wir berücksichtigen Datenschutz in unseren Produkten, lassen unsere Kund\*innen selbst bestimmen, welche Informationen sie weitergeben möchten, und teilen ihnen offen mit, wofür ihre Daten verwendet werden.

Wir halten uns an die zahlreichen Datenschutzgesetze und -bestimmungen auf der ganzen Welt, einschließlich der Datenschutz-Grundverordnung der Europäischen Union. Aufgrund der großen Vielfalt der verschiedenen Gesetze verwenden wir einen auf Prinzipien basierenden Ansatz für den Datenschutz. Diese Prinzipien bilden die Grundlage für eine einheitliche Vorgehensweise bei der Erfassung, Verwendung, Offenlegung, Speicherung, dem Zugriff, der Übertragung und der Vernichtung dieser Informationen auf faire und angemessene Weise und unter Einhaltung der geltenden Gesetze.

Leitende Angestellte sind Mitglieder im Ausschuss für Datenschutz und Cybersicherheit, der diese Vorgänge überwacht. Wir überprüfen Datenschutzrisiken und die Pläne zur Risikominderung auch mit dem Ausschuss zur Risikolenkung, dem Prüfungsausschuss des Vorstandes und mit dem Vorstand.

# Umweltschutz

---

## In diesem Abschnitt

- Umweltschutz
- Auf dem Weg zur Klimaneutralität
- Reduzierung der Umweltauswirkungen unserer Produkte
- Umweltleistung



# Umweltschutz

Wir fühlen uns als verantwortungsvoller Corporate Citizen dazu verpflichtet, mehr zu tun, als die Natur zu schützen und zu erhalten, die Leben auf unserem Planeten erst möglich macht. Daher berücksichtigen wir die tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf die Umwelt, wobei wir uns besonders auf klimabezogene Risiken und Nachhaltigkeit konzentrieren.

Wir berücksichtigen diese Faktoren bei der Entwicklung, Änderung und Bereitstellung unserer Produkte und Dienstleistungen. Und wir tauschen unternehmensweit Informationen und Ideen aus und prüfen Unternehmensstrategie, Produkte und Betriebsabläufe unter dem Aspekt der ökologischen Nachhaltigkeit.



Verpflichtung zur  
**Klimaneutralität** unserer  
Betriebe bis 2040 und unserer  
Wertschöpfungskette bis 2050



**63 %**

unserer Wertschöpfungskette  
hinsichtlich der verfolgten  
Nachhaltigkeitspraktiken  
begutachtet



**43,7 %**

der genutzten Energie  
stammt aus erneuerbaren  
Energiequellen



Besonderes Augenmerk legen wir dabei auf die für unser Unternehmen und unsere Stakeholder\*innen wichtigsten Umweltrisiken sowie jene Maßnahmen, mit denen wir kurz-, mittel- und langfristig erkennbare Fortschritte erzielen können. Dazu gehören:

- Die Auswirkungen von CO<sub>2</sub>-Emissionen, verursacht durch den Energieverbrauch in unseren Betrieben – vor allem an unseren Standorten, an denen wir Postsendungen und Pakete sortieren – und von unserem Fuhrpark sowie in der gesamten Wertschöpfungskette mit Lieferant\*innen und Kund\*innen
- Die Auswirkungen der physischen Waren, die in unseren Betrieben produziert oder verwendet werden – hauptsächlich unsere SendTech-Produkte, und der Verpackungen, die wir in unseren Betrieben verwenden

Unser Geschäftsmodell, unsere Ziele und unsere Strategie sind auch mit der langfristigen Vision einer Wirtschaft mit Netto-Null-Emissionen vereinbar. Um diese Ziele zu erreichen und auf Wachstum und ökologische Nachhaltigkeit hinzuarbeiten, setzen wir uns dafür ein, unsere Abläufe und Lieferkette effizienter zu gestalten und umweltfreundlicher Technologien, die bereits vorhanden sind oder noch entwickelt werden müssen, zu nutzen. Unser Ansatz kombiniert die frühzeitige Einführung umweltfreundlicher Technologien, die zu unserem Unternehmen passen, mit der Flexibilität, im Zuge der technologischen Weiterentwicklung von deren Veränderungen zu profitieren.

Unser Unternehmen blickt auf eine lange Innovationsgeschichte zurück, die es uns immer wieder ermöglicht hat, unsere Geschäftstätigkeit an neue Gegebenheiten anzupassen. Innovation im Dienste der Nachhaltigkeit ist ein Beispiel für diesen Ansatz. Heute gehen wir die Netto-Null-Herausforderung mit der gleichen Tatkraft an.

Um unser Streben nach Fortschritten in diesen Bereichen zu unterstreichen, haben wir uns die folgenden Ziele gesetzt:



### CO<sub>2</sub>-Neutralität bis 2040 in unseren Betrieben (Scope 1 und 2) durch

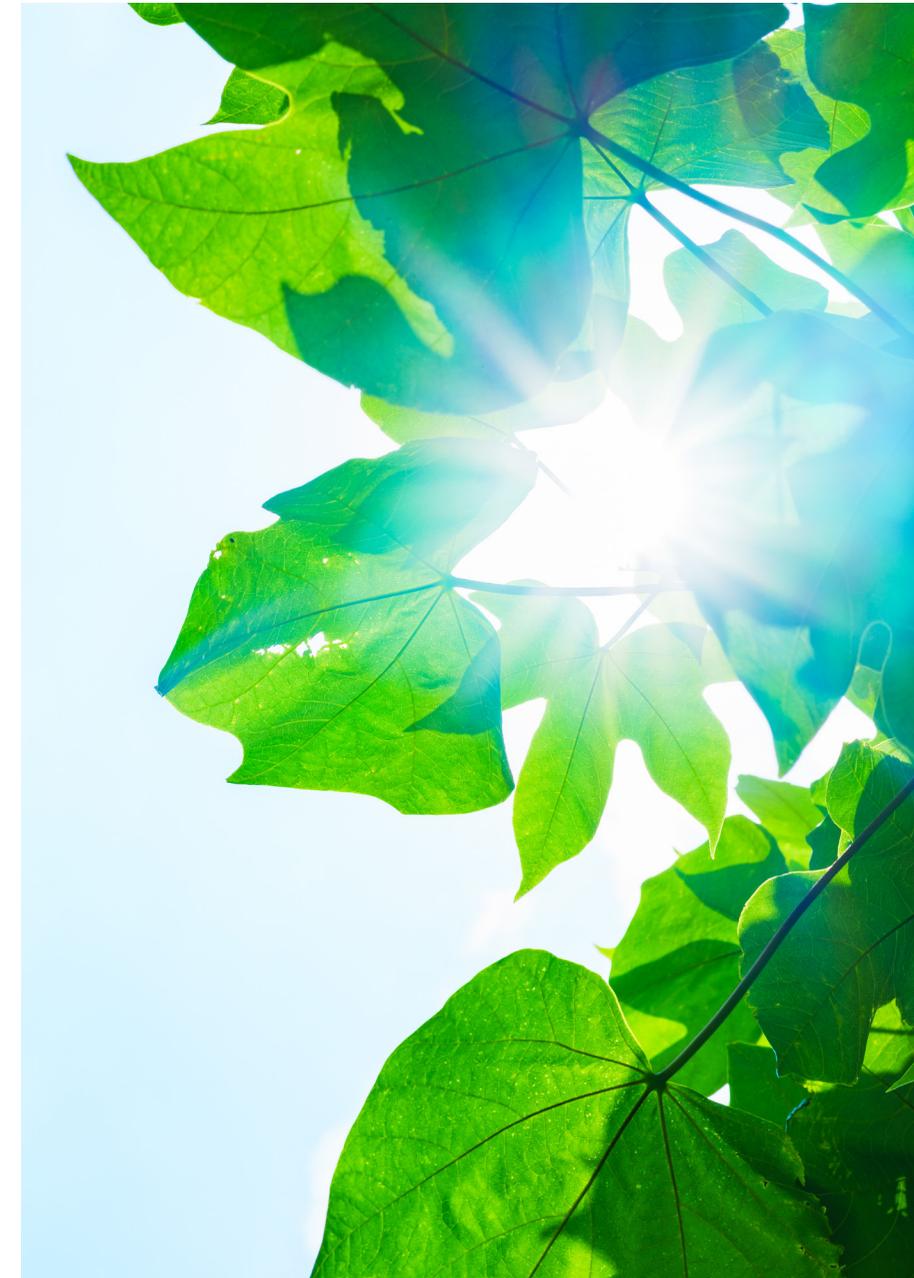
- effiziente Energienutzung an unseren Standorten und von unserem Fuhrpark
- verstärkte Nutzung erneuerbarer Energien
- Ausgleich der verbleibenden CO<sub>2</sub>-Emissionen

### Reduzierung der Umweltauswirkungen unserer Produkte über

- nachhaltige Lebenszyklen unserer SendTech-Produkte
- nachhaltige Verpackungen
- Minimierung der Auswirkungen von Abfällen

### CO<sub>2</sub>-Neutralität bis 2050 in unserer Wertschöpfungskette (Scope 3) durch

- bessere Kenntnis der Nachhaltigkeitsbemühungen unserer Lieferant\*innen
- genauere CO<sub>2</sub>-Berichterstattung der Lieferant\*innen
- Zusammenarbeit mit Lieferant\*innen, die nachhaltig agieren



## Berichtssysteme

Bei unseren Angaben berücksichtigen wir die Vorgaben der Task Force on Climate-Related Financial Disclosures (TCFD), der GRI (Global Reporting Initiative) sowie die fortschreitenden Bemühungen zur Erarbeitung von Standards für die Berichterstattung des International Sustainability Standards Board (ISSB). Die Abstimmung mit den Offenlegungsanforderungen der TCFD und der GRI wird im [Anhang](#) näher beschrieben.

## Kennzahlen



2022 haben wir eine **Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emissionen** (Scope 1 + 2, marktbasierend) um 16,5 % (normalisiert auf Umsatz, CO<sub>2</sub>/Mio. USD des Umsatzes) gegenüber der Baseline von 2019 erreicht.



Unsere neue Verpflichtung – Klimaneutralität in unserer Wertschöpfungskette bis 2050 – möchten wir u. a. dadurch erreichen, dass wir unsere Lieferant\*innen für Nachhaltigkeit begeistern.



Darüber hinaus haben wir unsere Scope 1- und Scope 2-Emissionen (marktbasierend) absolut gegenüber der Baseline von 2019 um **7,8 %** reduziert.



2022 haben wir **63 %** unserer Wertschöpfungskette hinsichtlich der verfolgten Nachhaltigkeitspraktiken begutachtet und in unseren CDP-Bericht die Berichte über CO<sub>2</sub>-Emissionen (Scope 3) unserer Logistikanbieter\*innen aufgenommen (Anteil erhöht auf **24 %**).



Wir haben uns dazu verpflichtet, bis 2025 die **Hälfte** unseres Stroms aus erneuerbaren Energien zu beziehen.



2022 haben wir unsere Scope 3-Emissionen gegenüber der Baseline von 2021 (erstes Jahr mit Bericht zu Scope 3-Emissionen) um **15 %** reduziert.



2022 haben wir unseren Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien durch neue Verträge und RECs (Renewable Energy Certificates) von 29,7 % auf **43,7 %** erhöht.

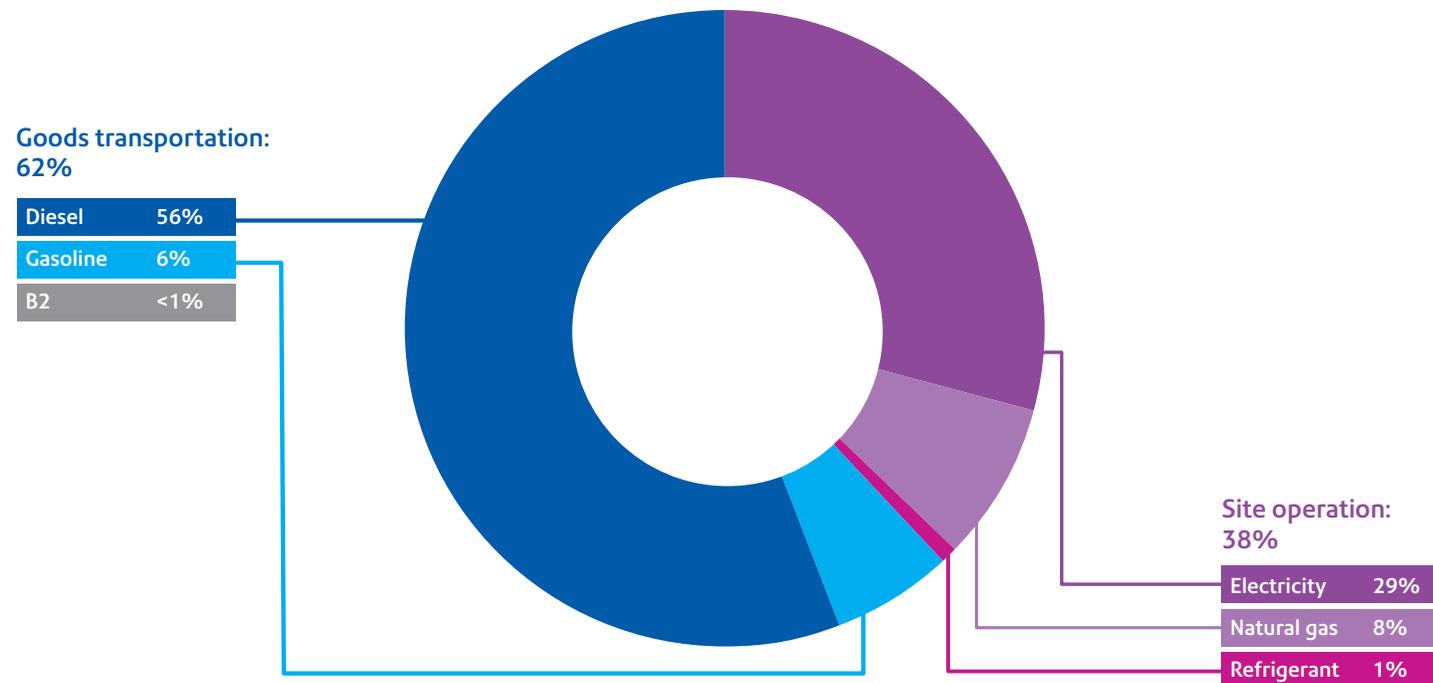


Wir werden von USA Today's zu den America's Climate Leaders 2023 gezählt.

# Auf dem Weg zur Klimaneutralität

In unserem Bericht zur Unternehmensverantwortung 2020 haben wir uns verpflichtet, bis 2040 die CO<sub>2</sub>-Neutralität unserer Betriebsabläufe zu erreichen, und haben unsere Strategie zur Erreichung dieses Ziels definiert. Diese Verpflichtung ist die naheliegende Konsequenz unserer jahrelangen Bemühungen und verkörpert unseren Wert, das Richtige richtig zu machen.

## CO<sub>2</sub> pro Emissionsquelle – 2022



Zwischen 2021 und 2022 sind die absoluten CO<sub>2</sub>-Emissionen in unseren Betrieben (Scope 1 + 2, marktbasierend) leicht (0,7 %) und die Scope 3-Emissionen deutlich (15,3 %) zurückgegangen. Insgesamt entspricht dies einer Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emissionen um 14,1 %. Die CO<sub>2</sub>-Emissionen durch den Stromverbrauch an unseren Standorten stellten bis 2020 die größte einzelne Emissionsquelle dar. Wir haben unsere Strategie, Strom aus erneuerbaren Energien zu beziehen, Ende 2020 begonnen und 2021 fortgesetzt. Auch 2022 haben wir unsere Bemühungen weitergeführt, wodurch wir die CO<sub>2</sub>-Emissionen in diesem Bereich um 52 % gegenüber der Baseline von 2019 reduzieren konnten. Gleichzeitig hat Pitney Bowes die strategische Transformation zum E-Commerce-Unternehmen fortgesetzt und konzentriert sich dabei auf die Vergrößerung der Logistikflotte. Daher wurden 2021 und 2022 die meisten CO<sub>2</sub>-Emissionen durch den Diesel- und Benzinverbrauch unserer Fahrzeugflotte und unserer Pkw verursacht. Dies entspricht etwa 62 % der CO<sub>2</sub>-Emissionen in unseren Betrieben (Scope 1 + 2, marktbasierend).

Der zweitgrößte Verursacher (zum Großteil Stromverbrauch) waren unsere Standorte, auf die etwa 29 % unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen entfielen. Die Reduzierung dieser beiden Emissionskategorien (relativ und absolut) bleibt unser erstes langfristiges Ziel.

Die CO<sub>2</sub>-Emissionen pro Quadratfuß, verursacht durch den Energieverbrauch an unseren Standorten (Scope 2, marktbasierend + Scope 1, Erdgas, Heizöl und Kältemittel), sanken im Vergleich zu 2021 um 16,3 % und im Vergleich zu unserer Baseline 2019 um 50,8 %. Dies lässt sich hauptsächlich darauf zurückführen, dass wir auf kohlenstoffarme Energie umstellen. Nach drei aufeinanderfolgenden Jahren, in denen wir den Energieverbrauch an unseren Standorten senken und die Effizienz pro Quadratfuß verbessern konnten, haben sich die Zahlen für 2022 von 14,13 auf 14,57 MWh (gesamter Energieverbrauch pro 1.000 Quadratfuß) leicht verschlechtert. Wir liegen jedoch weiterhin noch 19,7 % unter unserer Baseline von 2019.



Reaktion	Jahr	Klimawandel-Score	Lieferanten-engagement-Score
Klimawandel	2022	<b>B</b>	<b>A-</b>
Klimawandel	2021	<b>B</b>	<b>B</b>
Klimawandel	2020	<b>C</b>	<b>B-</b>

An einigen unserer neuen Standorte wird Erdgas als Hauptwärmequelle genutzt, was sich auf unseren Stromverbrauch auswirken wird. Wir haben unsere Immobilienfläche um 1,1 % vergrößert, 12,8 % mehr Erdgas und 2,6 % mehr Strom verbraucht.

2022 haben wir die herkömmliche Beleuchtung auf 11.300 Quadratmetern unserer Standorte durch energieeffiziente LED-Beleuchtung mit Bewegungsmeldersteuerung ausgetauscht. Heute verfügen demnach 483.096 Quadratmeter unserer Standorte über diese Technologie. Wir haben außerdem weitere effizientere HLK-Geräte und Hochgeschwindigkeitsgebläse installiert, um die Klimaanlage effizient zu ergänzen und Energie einzusparen.

Seit vielen Jahren setzt sich das Unternehmen kurzfristige Ziele, um seinen ökologischen Fußabdruck zu verringern. Über die erzielten Fortschritte wird regelmäßig berichtet. 2020 haben wir uns das kurzfristige Ziel gesetzt, unsere Emissionen bis 2025 um 8 % im Verhältnis zu unserem Umsatz zu senken. Dieses Ziel konnten wir bereits 2021, also vier Jahre früher, erreichen. Unser aktuelles Ziel ist die absolute Verringerung um 8 % bis 2025 im Vergleich zur Baseline 2019. Um Fortschritte bei unserem langfristigen Ziel der Klimaneutralität bis 2040 und unserer neuen Verpflichtung zur Klimaneutralität bei den Scope 3-Emissionen bis 2050 zu erzielen, haben wir überlegt, hierfür ebenfalls kurzfristige Ziele festzulegen. Jedoch wurde Folgendes deutlich. Zum einen entwickelt sich die Technologie – auch in Bezug auf Ökostrom und Elektrofahrzeuge – kontinuierlich weiter. Zum anderen werden in Verordnungen und Gesetzen (z. B. der Verordnung Advanced Clean Fleets von Kalifornien) kurzfristige Ziele vorgegeben. Dementsprechend wird das Unternehmen keine neuen kurzfristigen Ziele festlegen, sondern weiter daran arbeiten, den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu verringern. Dabei werden die Anforderungen aus Verordnungen und Gesetzen berücksichtigt. Das Unternehmen überprüft während der Weiterentwicklung bewährter Methoden und der Veröffentlichung neuer Verordnungen und Gesetze kontinuierlich, ob neue kurzfristige Ziele festgelegt werden müssen.



## Effizienter Logistikpark

Transport und Logistik sind wichtige Bestandteile unserer Geschäftsbereiche Global Commerce und Vorsortierung. Unsere Flotte umfasst mehr als 550 Nutzfahrzeuge, Lieferwagen, Lkw und Zugmaschinen. Da unser Geschäft weiterhin wächst, gehen wir davon aus, dass auch unsere Flotte wachsen wird. Gleichzeitig werden wir uns bemühen, die Flotte aus ökologischer Sicht noch effizienter zu machen.

Wir sind uns bewusst, dass für das Wachstum unserer Logistik die Diversifizierung der Energiequellen und die Nutzung alternativer Energien wichtig sind. 2022 haben wir die Umstellung unserer Flotte auf nachhaltigere Kraftstoffe fortgesetzt, zum Beispiel auf eine Dieselmischung mit zwischen 2 und 20 % Biodiesel. Wir verfolgen auch aktiv den technologischen Fortschritt bei der Elektrifizierung von Lkw. Angesichts

der rasanten Entwicklung der Technologie und unserer Überlegungen zur Elektrifizierung der Flotte konzentrieren wir uns darauf, Pilotprogramme umzusetzen, die Ergebnisse zu analysieren und aus den Erfahrungen anderer Unternehmen zu lernen, um unsere Elektrifizierungsstrategie weiterzuentwickeln. So haben wir beispielsweise an einem unserer Standorte mit einer geeigneten Ladestation von Diesel- auf Elektro-Terminal-Zugmaschinen umgestellt. Dort wird die Technologie getestet und geprüft, ob und wie sie an weiteren Standorten umgesetzt werden kann.

All dies sind wichtige Elemente unserer langfristigen Strategie, Klimaneutralität zu erreichen und gleichzeitig unser Geschäft auszubauen. Durch den Einsatz neuer Technologien und einer hocheffizienten internen Flotte sind wir mit unserem Netzwerk auch für eine wachsende Anzahl von Kund\*innen da und können gleichzeitig die CO<sub>2</sub>-Emission pro Geschäftseinheit reduzieren.

Wir haben beispielsweise in den letzten Jahren bei unseren Lkw die Aerodynamik von Motorhaube und Kühlergrill optimiert. Zudem kommen energiesparende Stoßfänger mit integrierten Deflektoren, aerodynamische Spiegel, obere Türdichtungen und integrierte Antennen zum Einsatz. Alle Lkw, die seit 2020 hinzugekommen sind, sind mit Abdeckungen der Anhängerkupplungen ausgestattet, um die Luftzufuhr von der Vorderseite des Fahrzeugs in den Motorraum zu verringern, sowie mit neuen A-Säulen-Deflektoren, die den Luftstrom um die Windschutzscheibe verbessern. Diese neuen Fahrzeuge machen nun mehr als 60 % unserer Nutzfahrzeugflotte aus.

Fahrzeuge im Leerlauf sind nicht energieeffizient. Bei uns gelten diesbezüglich strenge Richtlinien und Zielvorgaben. Darüber hinaus verfügen wir über Tools und Überwachungskapazitäten, um Fahrzeuge im Leerlauf zu vermeiden. Unsere Fahrzeuge sind mit automatischen Motorabstellsystemen ausgestattet, die verhindern, dass Motoren über eine bestimmte Dauer im Leerlauf verbleiben. Unsere Schlafkabinen-Lkw sind mit Hilfsaggregaten ausgestattet, die unnötigen Kraftstoffverbrauch verhindern, da zur Energieerzeugung nicht mehr der Motorleerlauf benötigt wird. Zusätzlich verfügt unsere gesamte Flotte nun über Telematiksysteme, die genaue Daten zu Betrieb und Nachhaltigkeit wie Kraftstoffverbrauch, Kraftstoffkosten, CO<sub>2</sub>-Emissionen, Laufzeit und Leerlaufzeit liefern. Gleichzeitig haben wir durch den Einsatz unserer Software zur Routenoptimierung die zurückzulegende Entfernung und die Reisezeiten auf ein Minimum reduziert. Außerdem haben wir unseren Einsatz von Tankkarten erweitert, um die Datenqualität und -transparenz für Nachhaltigkeits- und andere Effizienzbewertungen zu verbessern.

Als Ergebnis dieser Bemühungen hat sich der durchschnittliche Kraftstoffverbrauch unserer Zugmaschinenflotte (Kasse 8b) von 29,18 Liter auf 100 km im Jahr 2021 auf 25,45 Liter auf 100 km im Jahr 2022 verbessert. Da wir unseren Fuhrpark vergrößert haben, sind unsere CO<sub>2</sub>-Emissionen für interne Transporte trotz unserer Bemühungen im Vergleich zum Vorjahr um 11 % gestiegen. Die Emissionen, die in unserer Wertschöpfungskette auf Transporte zurückgehen, sind jedoch um 14,5 % gesunken. Dies bedeutet einen Gesamtrückgang von 12,8 % aller Emissionen in Zusammenhang mit der internen und externen Logistik.

## US EPA SmartWay- Mitgliedschaft



Pitney Bowes hat sich auch 2022 am US EPA SmartWay-Programm für seine Fahrzeugflotte beteiligt. SmartWay unterstützt Unternehmen dabei, die Nachhaltigkeit ihrer Lieferkette durch Messung, Benchmarking und Effizienzsteigerung des Gütertransports zu verbessern. Dieses freiwillige öffentlich-private Programm, das 2004 ins Leben gerufen wurde:

- bietet ein umfassendes und anerkanntes System für die Nachverfolgung, Dokumentation und den Austausch von Informationen über Kraftstoffverbrauch und Frachtemissionen in den Lieferketten
- hilft Unternehmen bei der Identifizierung und Auswahl effizienterer Transportunternehmen, Transportmodi, Ausrüstung und Betriebsstrategien, um die Nachhaltigkeit der Lieferkette zu verbessern und Kosten zu senken
- reduziert transportbedingte Emissionen durch den beschleunigten Einsatz fortschrittlicher Technologien zur Kraftstoffeinsparung

## Effizienz von Pkw

Unsere Mitarbeiter\*innen im Kundendienst und Vertrieb sind die meiste Zeit im Dienste unserer Kund\*innen unterwegs – je nach Standort und den dort geltenden Richtlinien entweder in ihrem eigenen Pkw oder einem Firmenwagen von Pitney Bowes. Hybrid- und Elektrofahrzeuge kommen derzeit in mehreren europäischen Ländern zum Einsatz. Es handelt sich um eine Testphase, in der die Vorteile dieser Technologie für verschiedene Anforderungen des Teams ermittelt werden sollen. Daher konnte wir die durchschnittlichen Emissionen unserer Pkw-Flotte von 152 auf 150 g CO<sub>2</sub>/km verbessern.

## Zunehmende Nutzung erneuerbarer Energien an unseren Standorten

Wir sind stolz darauf, dass der Strom an immer mehr Standorten (18) dank unseres Green-Retail-Programms mit gebündelten REC-Stromverträgen aus erneuerbaren Energien stammt. Im Jahr 2020 wurden im Rahmen des Green-Retail-Programms an sechs operativen Standorten unserer Geschäftsbereiche Global Ecommerce und Vorsortierung rund 10.375 MWh Strom aus erneuerbaren Energien bezogen. 2021 hat sich die Menge an Strom aus erneuerbaren Energien auf 25.093 MWh mehr als verdoppelt, wodurch wir den Anteil an Strom aus erneuerbaren Energien auf 29,7 % erhöhen konnten. 2022 haben wir bei weiteren Standorten Strom aus erneuerbaren Energien eingeführt und die diesbezügliche Strommenge auf 37.940 MWh erhöht. Dies entspricht 43,7 % unseres gesamten Stromverbrauchs. Wir treiben die Nutzung von erneuerbaren Energien an allen Standorten in Regionen mit freien Energiemärkten (sofern verfügbar) weiter schnell voran, wodurch wir bis 2025 voraussichtlich 50 % der benötigten Energie aus erneuerbaren Energien gewinnen werden. Pitney Bowes bereitet sich aktiv auf die nächste Phase vor, in der die Nutzung und Verfügbarkeit erneuerbarer Energien erhöht werden sollen. Hierfür arbeiten wir eng mit unserem internen Immobilienteam, Vermieter\*innen, Energieversorgungsunternehmen und spezialisierten Drittanbietern zusammen, um vor Ort die Kapazitäten für erneuerbare Energie auszubauen. Mehrere Projekte befinden sich derzeit in Planung.



Pitney Bowes ist langjähriges Mitglied der Green Power Partnership, einer Industriepartnerschaft mit der US-Umweltschutzbehörde (EPA) zur Förderung der Entwicklung und der Beschaffung erneuerbarer Energien. Auch im Jahr 2022 sind wir als engagierter Unternehmenspartner in der Kategorie Versand an dieser wichtigen öffentlich-privaten Partnerschaft beteiligt.

## Ausgleich von CO<sub>2</sub>-Emissionen

Im Einklang mit unserer Strategie konzentrieren wir uns zunächst auf eine effiziente Energienutzung zur Verringerung des Verbrauchs und dann auf die Erhöhung des Anteils von Strom aus erneuerbaren Energien. Wir sind der Meinung, dass das Programm zum CO<sub>2</sub>-Ausgleich auch zu einem späteren Zeitpunkt weiterhin notwendig sein wird, um unser Ziel der CO<sub>2</sub>-Neutralität zu erreichen.

## THG-Emissionen (Scope 3)

Vor zwei Jahren haben wir angekündigt, dass wir bis 2040 klimaneutral sein wollen. Mit diesem Ziel konnte das Unternehmen sein starkes Engagement für Umwelt und Nachhaltigkeit formulieren und eine Roadmap zur Verringerung des CO<sub>2</sub>-Fußabdrucks, zur Erhöhung des Ökostromanteils und zur Umstellung auf Elektrofahrzeuge erstellen. Wir sind stolz darauf, in diesem Bericht ein weiteres Ziel bekannt zu geben: Klimaneutralität in unserer Wertschöpfungskette (Scope 3) bis 2050. Wir setzen uns dieses Ziel, da wir wissen, dass unser CO<sub>2</sub>-Fußabdruck sich nicht nur aus den CO<sub>2</sub>-Emissionen in unseren eigenen Betrieben (Scope 1 und 2)

zusammensetzt, sondern auch bei Transport und Herstellung durch Anbieter, während der Nutzung unserer Produkte und am Ende der Produktlebensdauer entsteht. Wir konzentrieren uns neben der Umsetzung unserer eigenen Nachhaltigkeitsziele gleichzeitig darauf, gemeinsam mit unseren Anbietern deren CO<sub>2</sub>-Bilanz zu verbessern. Auch wenn wir nicht wissen, was in den kommenden fünfundzwanzig Jahren alles passiert, ist davon auszugehen, dass umweltfreundliche Technologien und Elektrofahrzeuge weiter verbessert und zunehmend mehr angenommen werden, sodass auch andere Unternehmen nachhaltigere Betriebsabläufe und Produkte einführen werden. Das Thema Nachhaltigkeit wird uns noch eine Weile begleiten. Wir möchten in der Anfangsphase eng mit unseren Lieferant\*innen zusammenarbeiten, um mehr über ihre bisherigen Umweltbemühungen zu erfahren und auf dieser Grundlage weitere Strategien umzusetzen. Wir möchten verstärkt mit Unternehmen zusammenarbeiten, die unser Engagement für eine nachhaltige Zukunft teilen. Wir gehen davon aus, dass die Berichte unserer Lieferant\*innen über direkte CO<sub>2</sub>-Emissionen und Nachhaltigkeitsstrategien im Laufe der Zeit ausführlicher werden. Kleine Fortschritte wurden bereits erzielt: 2022 haben bereits 24 % (im Vergleich zu 19 % im Jahr 2021) unserer Logistikpartner\*innen Berichte über direkte CO<sub>2</sub>-Emissionen erstellt. Die aus den Berichten gewonnenen Erkenntnisse werden zu Verbesserungsmaßnahmen führen und unsere Entscheidungen bei der Auswahl von Lieferant\*innen beeinflussen.

In unserer Wertschöpfungskette werden CO<sub>2</sub>-Emissionen wie folgt verursacht:

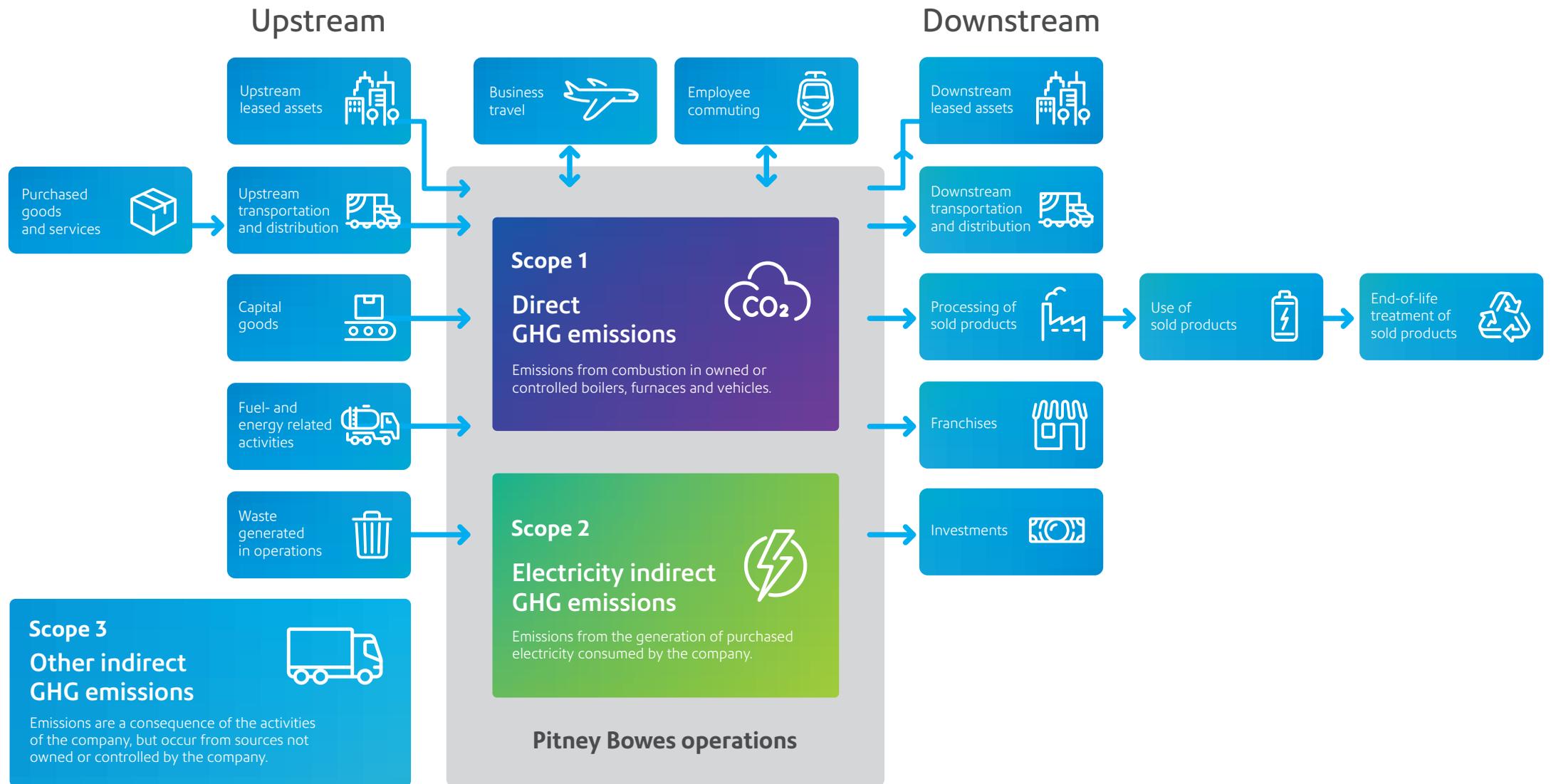
- externe Logistik, einschließlich Bodentransport und internationaler See- oder Luftverkehr
- Lebenszyklus unserer SendTech-Produkte von der Herstellung über die Verwendung von Strom durch unsere Kund\*innen bis hin zur Entsorgung
- Betriebsabläufe wie Flugreisen und Pendelfahrten mit dem Auto unserer Mitarbeiter\*innen



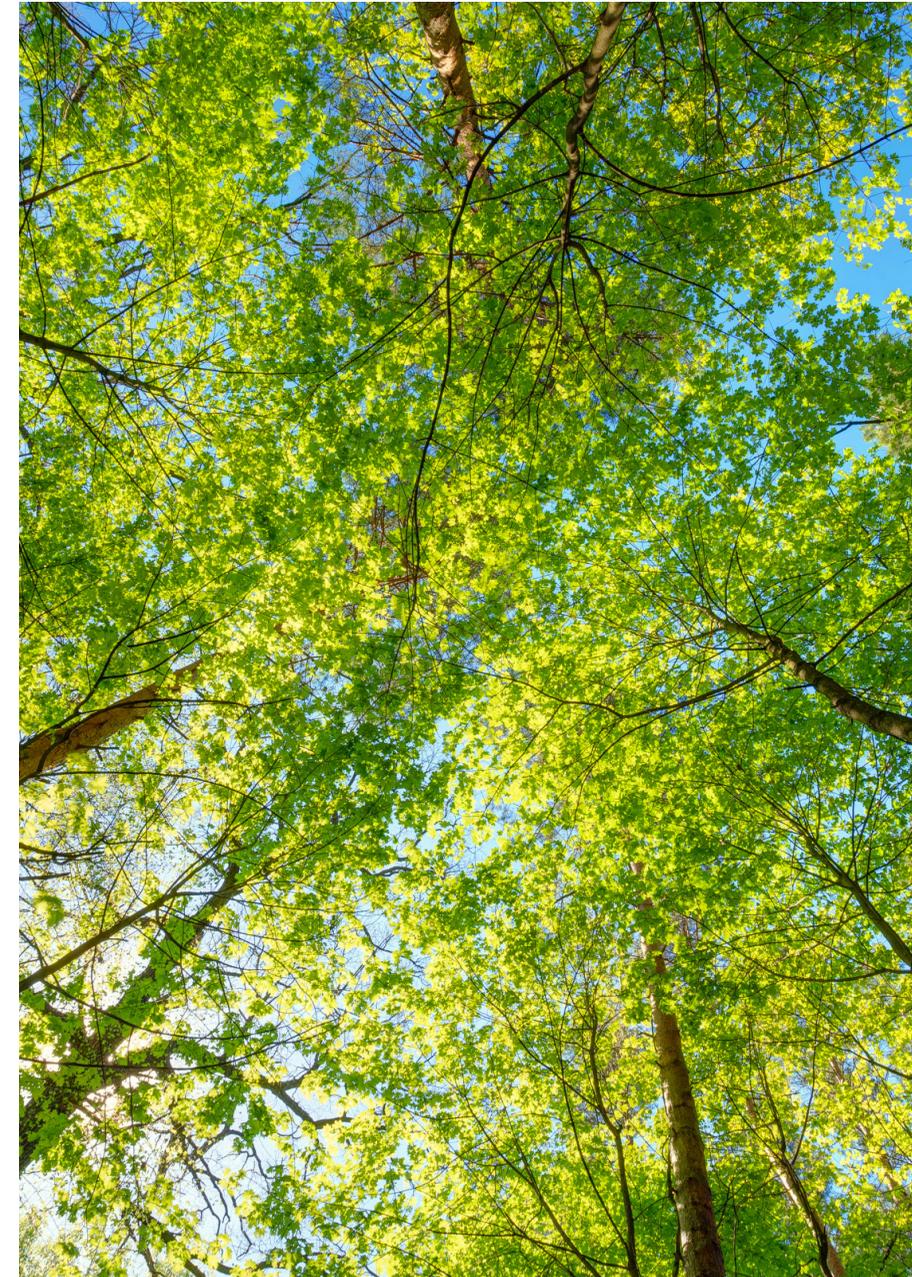
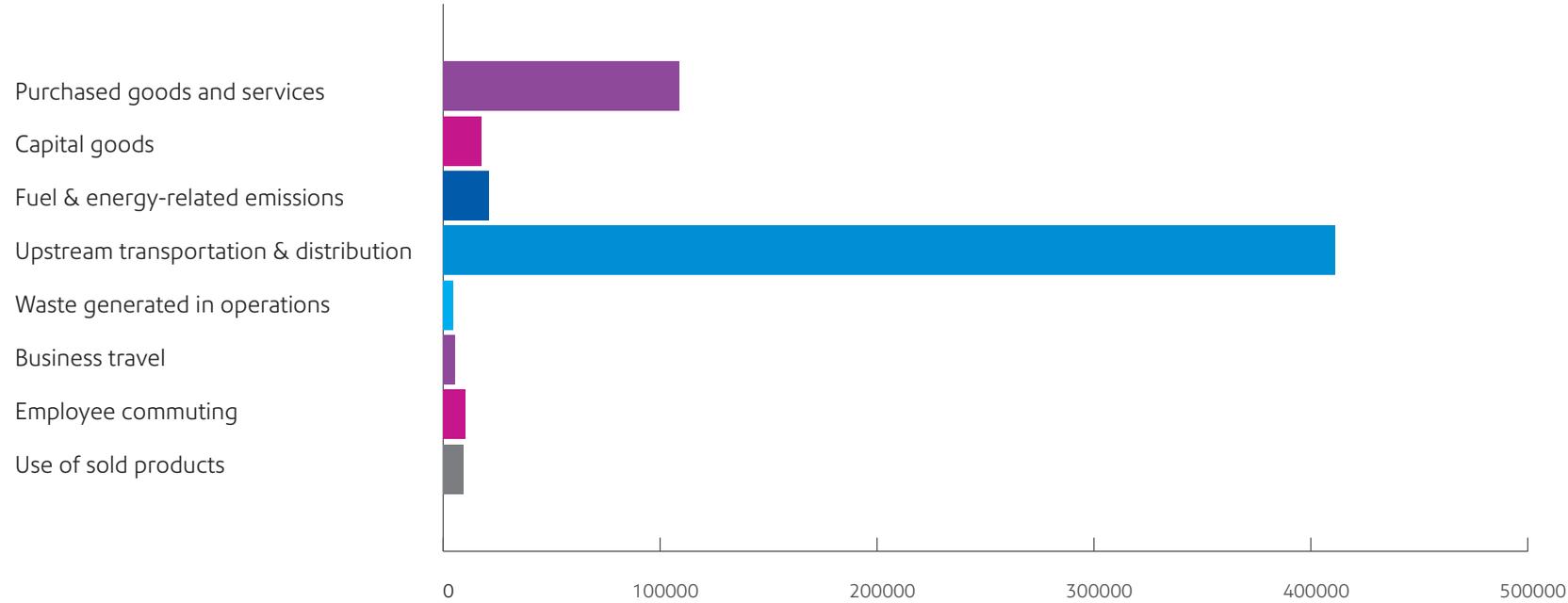
## Unterstützung unserer Kunden

Seit vielen Jahren stellen wir unseren Kund\*innen über das CDP Supply Chain-Programm Daten für Emissionsberichte bereit. 2023 gehen wir noch einen Schritt weiter – wir möchten unseren eigenen CO<sub>2</sub>-Emissionsrechner veröffentlichen, um unseren Kund\*innen im Geschäftsbereich Global Ecommerce einen genaueren Überblick über die ökologischen Auswirkungen ihrer Sendungen durch Pitney Bowes zu bieten. Mit dem neuen Tool können CO<sub>2</sub>-Emissionen für jedes einzelne Paket, das über das PB-Netzwerk innerhalb der USA versendet wird, berechnet werden. Anhand dieser Daten können unsere Kund\*innen präzisere eigene Scope 3-Berichte erstellen. Mit den Tools, die wir Kund\*innen bereitstellen, unterstützt Pitney Bowes die Nachhaltigkeitsprogramme dieser Kund\*innen.

# Scope 1, 2 und 3 von Pitney Bowes

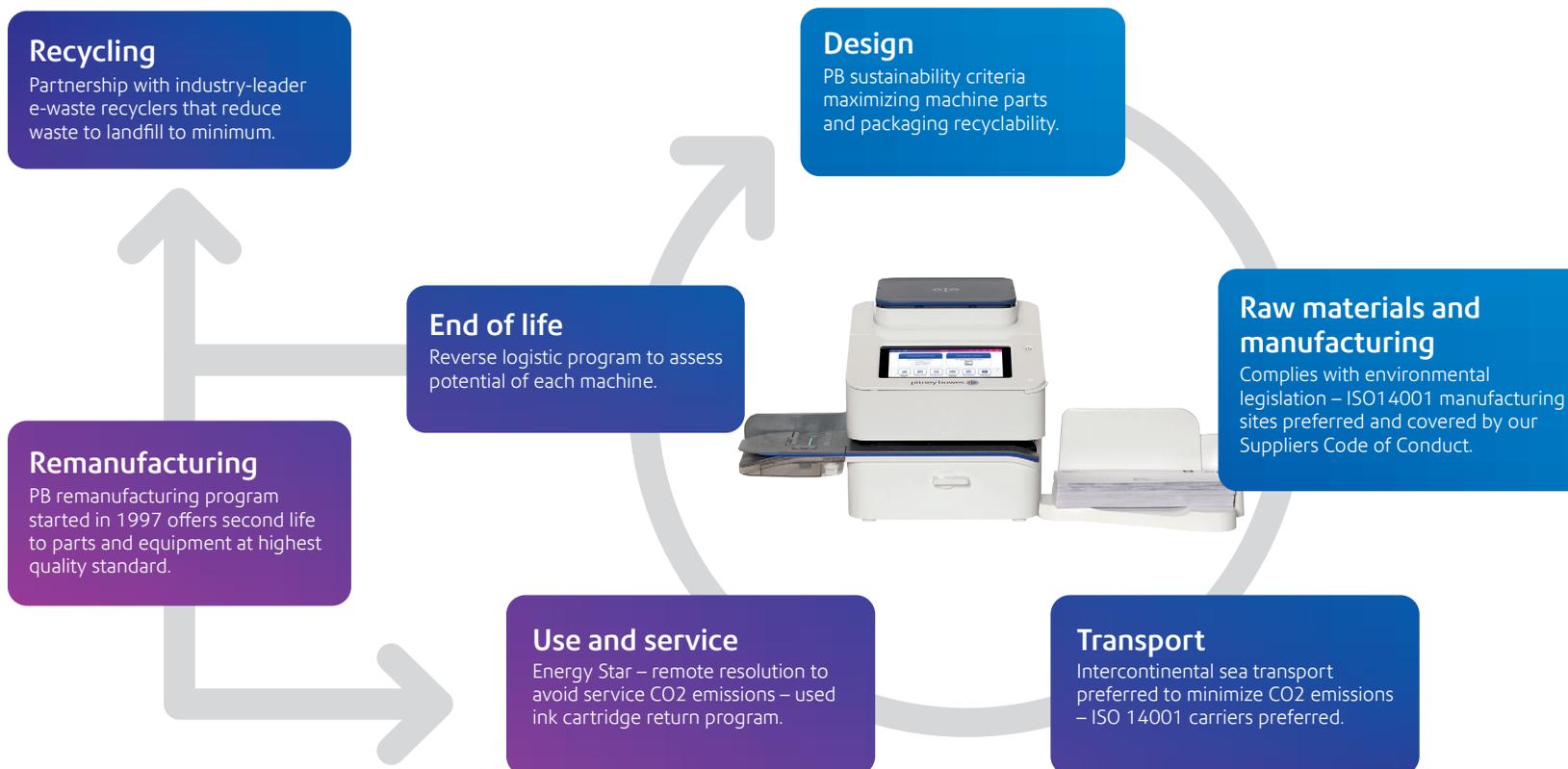


## Relevante Scope 3-Treibhausgasemissionen nach Kategorie



# Reduzierung der Umweltauswirkungen unserer Produkte

## Die nachhaltige Versandlösung von Pitney Bowes



## Nachhaltiger Lebenszyklus unserer Produkte

Wir stellen unseren Kund\*innen eine Vielzahl von Geräten zur Verfügung, die den Versand erleichtern. Wir bemühen uns, die Umweltauswirkungen dieser Produkte während ihres gesamten Lebenszyklus zu verringern, von der Konzeption über Herstellung, Transport, Verwendung, Wiederaufarbeitung, Wiederverwendung bis hin zum Recycling am Ende der Lebensdauer.

## Entwicklung energiesparender Produkte

Als ENERGY STAR® Partner bieten wir Kund\*innen ein Sortiment aus energieeffizienten Produkten nach strengen US-Umweltrichtlinien an. Unsere SendPro-Produktfamilie (SendPro MailStation, SendPro C Series, SendPro P Series und SendPro MailCenter) sowie zahlreiche unserer digitalen Postversandssysteme und Imaging-Geräte sind Energy Star-zertifiziert. PitneyShip™ Cube, unsere revolutionäre Innovation und der erste Etikettendrucker mit integrierter Waage, ist ebenfalls Energy Star-zertifiziert. Dieses Programm hilft unseren Kund\*innen, bei der Verwendung unserer Geräte weniger Strom zu verbrauchen, und trägt somit zur Senkung der CO<sub>2</sub>-Emissionen bei.

## Konformität von Produkten mit Umweltschutzbestimmungen

Unsere strengen Prozesse und Verfahren gewährleisten, dass unsere Produkte die Umweltschutzstandards einhalten. Wir haben diese Compliance-Standards in unseren Verhaltenskodex für Lieferanten sowie in unsere Lieferantenverträge, technischen Standards und Produktspezifikationen aufgenommen. Unsere Lieferant\*innen müssen entsprechende Daten in eine Datenbank eingeben, die wir

zur Überwachung der Einhaltung der Auflagen einsehen. Darüber hinaus stehen wir mit unseren wichtigsten Lieferant\*innen in regelmäßigem Dialog hinsichtlich Nachhaltigkeits- und Regulierungsfragen, wie z. B. der Neueinstufung von chemischen Inhaltsstoffen in unseren Druckfarben, um sicherzustellen, dass die Informationen, die wir unseren Kund\*innen zur Verfügung stellen, korrekt und aktuell sind.

REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals; Registrierung, Bewertung, Zulassung und Beschränkung von Chemikalien) ist eine EU-Verordnung zum Schutz der menschlichen Gesundheit und der Umwelt vor der Belastung durch gefährliche chemische Substanzen. Viele andere Länder haben ähnliche Gesetze erlassen. Informationen zu Pitney Bowes-Produkten, die möglicherweise nach REACH besonders besorgniserregende Substanzen (SVHC für Substance of Very High Concern) enthalten, können Sie unter EHS@pb.com anfordern. Unser Produkt-Compliance-Team prüft und genehmigt neue chemische Produkte der Marke Pitney Bowes. Auf diese Weise können wir sicherstellen, dass diese Produkte die Sicherheitsanforderungen des Unternehmens erfüllen, dass für sie geeignete Transport- und aktuelle Sicherheitsdatenblätter vorliegen und dass sie im Einklang mit den gesetzlichen Meldevorschriften ordnungsgemäß nachverfolgt werden. Wir arbeiten außerdem konstruktiv mit Lieferant\*innen zusammen, sodass wir neue toxikologische Erkenntnisse in die Herstellung und Auslieferung unserer Produkte einfließen lassen können.

## Nachhaltige Beschaffung

Pitney Bowes verfügt über eine große und komplexe Lieferkette von Dienstleistern und Materialherstellern, sowohl im vor- als auch im nachgelagerten Bereich. Die Kenntnis ihrer Auswirkungen auf die Umwelt und die partnerschaftliche Zusammenarbeit, um diese zu minimieren, sind ein wesentlicher Bestandteil unserer Strategie zur Minimierung unserer eigenen Umweltauswirkungen. Unsere Bemühungen, Lieferant\*innen wie bereits beschrieben zu begutachten, ist ein wichtiges Element dieser Strategie. Unsere Befragung, an der 63 % der Lieferanten nach Ausgaben im vergangenen Jahr teilgenommen haben, befasst sich mit Themen wie dem Verfahren zur Berichterstattung über CO<sub>2</sub>-Emissionen,

den öffentlichen Verpflichtungen zur Klimaneutralität und der Strategie zur Erreichung dieser Ziele. 2022 haben wir den Anteil der CO<sub>2</sub>-Emissionsdaten, die direkt von unseren Logistikpartnern bereitgestellt werden, im Vergleich zu 2021 um 5 % erhöht (von 19 % auf 24 %), gemessen in ausgegebenen USD.

Unser Verhaltenskodex für Lieferanten legt darüber hinaus unsere Erwartungen hinsichtlich der ökologischen Nachhaltigkeit bei der Auswahl und Pflege dieser Beziehungen fest. Ein regelmäßiger Dialog, Befragungen und Kontrollen tragen dazu bei, dass unsere Erwartungen erfüllt werden. Im Rahmen dieses Dialogs können wir die Auswirkungen auf die Umwelt, darunter CO<sub>2</sub>-Emissionen, sowie branchenspezifische Auswirkungen wie die Nutzung natürlicher Ressourcen und Recyclingmaterialien überprüfen. Wir haben dabei auch Gelegenheit, Initiativen zur Minimierung der Umweltauswirkungen oder zur Renaturierung anzuregen und zu unterstützen, beispielsweise das Pflanzen von Bäumen.

2022 wurden an unseren Standorten zum Beispiel Tintenpatronen eingeführt, die zum Teil aus recyceltem Kunststoff bestehen. Durch diese Maßnahme können Rohstoffe eingespart werden.

## Zertifizierung nach ISO 14001

Den Einsatz von Best Practices zum Umweltschutz gewährleisten wir mit einem Umweltmanagementsystem, das auf der weltweit anerkannten Umweltnorm ISO 14001 basiert. Im Vereinigten Königreich ist unser System seit 1997 ISO 14001-zertifiziert.

## Kreislaufwirtschaft in der Fertigung

Die US-Umweltschutzbehörde (EPA) definiert Kreislaufwirtschaft als ein Wirtschaftsmodell, bei dem Materialien, Produkte und Dienstleistungen so lange wie möglich im Umlauf bleiben. Pitney Bowes setzt sich bereits seit Langem für die Wiederaufbereitung und das Recycling von Produkten

Im Jahr 2022 haben wir mehr als 23.000 Geräte wiederaufbereitet und mehr als 328 Tonnen Abfall aus dem Recycling der Wiederverwertung zugeführt.

ein. 1987 begann unser Engagement mit dem innovativen „Copier Remanufacturing Center“. Seitdem haben wir in den Vereinigten Staaten, Kanada und Europa Anlaufstellen eingerichtet, an denen Kund\*innen ihre Produkte zur Wiederaufbereitung, Wiederverwendung von einzelnen Teilen oder zum Recycling abgeben können. Wir verbessern unsere Prozesse kontinuierlich und gestalten unsere Produktion nachhaltiger. 2022 haben wir beispielsweise in neue Produktionsanlagen investiert. Wir können nun die Kunststoffeffassung von Bildschirmen austauschen und wiederverwenden und müssen diese Teile nicht wegwerfen und neu erwerben. Am Wiederaufbereitungsstandort in Indiana, dem Central Distribution Center (CDC), nimmt Pitney Bowes Frankiersysteme nach Ablauf der Leasingdauer zurück. Die Maschinen werden einzeln geprüft und danach wird anhand von strengen Kriterien wie Leistung, Compliance, aktueller Nachfrage und Erwartungen unserer Kund\*innen über die Wiederaufbereitung entschieden.

Die für die Wiederaufbereitung ausgewählten Maschinen werden demontiert und die Teile werden in einem geschlossenen Wasserkreislauf gereinigt und einzeln geprüft, bevor sie wieder zu einer Maschine zusammengesetzt werden. Die Kund\*innen erhalten am Ende zertifizierte Gebrauchtgeräte, die den höchsten Qualitätsstandards von Pitney Bowes entsprechen.

Verschlossene Teile, z. B. Rollen oder Riemen, werden nicht wiederverwendet, sondern ersetzt. Pitney Bowes hat den Wiederaufbereitungsprozess optimiert, um möglichst viele Teile wiederverwenden zu können. Wir sind stolz auf unser „Certified Pre-Owned“-Label. Bei einer Maschine der C-Serie werden in der Regel etwa 87 % der Teile (nach Gewicht) wiederverwendet.

# Unser umweltfreundlicher Wiederaufbereitungszyklus



## Nachhaltige Verpackungen

Als ein weltweit führendes E-Commerce-Logistikunternehmen benötigt Pitney Bowes Verpackungen sowohl für den internen Betrieb als auch für ausgehende Sendungen. Wir beziehen unsere Kartonverpackungen von seriösen und nachhaltigen Partner\*innen, wobei wir Lieferant\*innen bevorzugen, die nachweislich Materialien verwenden, die von externen Behörden wie dem Programm for Endorsement of Forest Certification (PEFC), der Sustainable Forestry Initiative® (SFI®) oder dem Forest Stewardship Council™ (FSC®) zertifiziert wurden. Diese Organisationen tragen zur nachhaltigen Bewirtschaftung von Waldbeständen und zum Schutz der biologischen Vielfalt bei.

Unsere Außenverpackungen bestehen aus Pappe, die in der Regel zu 25 bis 35 % aus Post-Consumer Recyclingmaterialien (PCR) besteht. Unsere internen Verpackungen sind vielfältiger und wir haben große Anstrengungen unternommen, um sie zu verbessern, indem wir beispielsweise für unsere Frankiermaschinen und Kuvertiersysteme kein expandiertes Polystyrol (EPS) verwenden und dieses durch 100%ige PCR-Einlagen aus Pappkarton ersetzen. Für schwerere Geräte, die stoßdämpfendere Einsätze erfordern, verwenden wir Materialien, die derzeit nicht recycelbar sind, deren strukturelle Leistungsfähigkeit jedoch Schutz bietet, während sie weniger Material benötigen als EPS-Verpackungen.

Wir verbessern auch die verwendeten Verpackungen. Unsere Oktabins zum Schutz der auf Paletten transportierten Produkte werden wiederverwendet. Darüber hinaus sollen entsprechende Programme die Wiederverwendungsrate weltweit erhöhen. Als wichtiger Partner von USPS integriert Pitney Bowes Presort Services vollständig wiederverwendbares USPS-Handlingmaterial wie Schalen, Paletten und Hüllen, um den Abfall im Postnetzwerk zu minimieren.

Unsere Produkte und Betriebsabläufe haben keine nennenswerten direkten Auswirkungen auf die biologische Vielfalt oder das Wasser und die Verwendung von Verpackungen aus Karton stellt unsere größte indirekte Auswirkung auf die biologische Vielfalt und das Wasser dar. Unsere Ingenieur\*innen arbeiten kontinuierlich daran, die Umweltverträglichkeit unserer Verpackungen zu verbessern, ohne dabei den Schutz unserer Geräte zu beeinträchtigen.

## Minimierung der Auswirkungen von Abfällen

Ein nachhaltiges Entsorgungsmanagement ist uns wichtig. Die Materialkategorien, die wir am häufigsten recyceln, sind gemischte Wertstoffe, Behälter aus Wellpappe und gemischte Elektronikartikel.

Wir wählen die Unternehmen aus der Abfallwirtschaft, mit denen wir zusammenarbeiten, in jedem Land sorgfältig aus. Wir bevorzugen Unternehmen, die eine externe Umweltzertifizierung (z. B. ISO 14001) vorweisen können. Wir möchten sicherstellen, dass unsere Abfälle von seriösen Unternehmen entsorgt werden, die ein nachhaltiges Entsorgungsmanagement verfolgen.

2022 haben wir gemeinsam mit den Unternehmen aus der Abfallwirtschaft den Datenaustausch optimiert, sodass nun die Fortschritte an den einzelnen Standorten im Jahresvergleich zentral abgerufen werden können.



Pitney Bowes betreibt drei Arten von Einrichtungen: Logistikzentren, Büros und Wiederaufbereitungsstandorte. An jedem Standort entstehen spezifische Abfallströme. Wir stellen sicher, dass der Abfall auf die jeweils am besten geeignete Weise entsorgt wird.

1. An unseren Logistikstandorten fällt das größte Abfallvolumen an – fast ausschließlich ungefährliche Verpackungen aus Pappe und Schrumpffolie. Oktabins werden an unseren Standorten wiederverwendet. Wir bitten auch unsere Kund\*innen um deren Rückgabe, um Abfall zu vermeiden. Sofern Verpackungen aus Karton und Pappe nicht effizient wiederverwendet werden können, erfolgt eine Entsorgung über Wellpappenballenpressen und Recyclinganlagen. Unser Geschäftsbereich Global Ecommerce ist mit solchem Equipment ausgestattet, da hier hohe Volumen an Wellpappe anfallen. 2022 konnte die Menge an vor Ort recyceltem und wiederverwendetem Karton im Vergleich zum Vorjahr fast verdoppelt werden. Im Laufe des Jahres haben wir 4.202 Tonnen Wellpappe verwertet. Da Pappe bei unserem Abfall zu den Materialien gehört, die das größte Volumen einnehmen, haben wir unsere Kapazitäten für das Recycling von Pappe an unseren Standorten durch die Anschaffung weiterer Ballenpressen erhöht. Im Rahmen dieses Programms haben wir 2021 1.745 Tonnen Wellpappe recycelt, 2022 waren es 3.087 Tonnen.

2. In unseren Büros fällt in der Regel nur wenig Abfall (Papier, Computer und damit verbundene Verbrauchsmaterialien) an. Wir minimieren die Auswirkungen auf die Umwelt durch lokale Recycling-Initiativen. Daten zu Bürostandorten werden nur zur Überwachung der Abfallentsorgung erhoben.

3. An unserem Wiederaufbereitungsstandort fällt das zweitgrößte Abfallvolumen an. Dieser Standort erhält die Geräte nach Ablauf der Leasingverträge unserer Kund\*innen zur Wiederaufbereitung zurück. Das steht im Einklang mit unserer Verpflichtung zur Kreislaufwirtschaft. Bei anfallendem Müll handelt es sich hauptsächlich um Elektronik-, Kunststoff- und Metallabfälle. Wir kümmern uns um diese Abfälle und zerlegen Teile und Maschinen bis auf die kleinstmöglichen Bestandteile, um die Trennung und angemessene Entsorgung der verschiedenen Abfallarten zu erleichtern. Wir arbeiten mit verantwortungsvollen Recyclingunternehmen zusammen, die Materialien durch Sortieren,

mechanisches Schleifen und andere Verfahren nach Typ trennen, zum Beispiel in eisenhaltige und nichteisenhaltige Metalle, Kunststoffe und Elektronikbauteile. Das gewonnene Material wird als recyceltes Rohmaterial wiederverwendet. Dies spart im Vergleich zur Gewinnung von neuem Rohmaterial Energie und Ressourcen. Nur wenn Recycling nicht möglich ist, verwerten wir die Abfälle energetisch. Unser Ziel ist jedoch, keine Abfälle auf Mülldeponien zu entsorgen.

## Unsere Recyclingquote (recycelter Abfall im Vergleich zum Gesamtabfall) liegt bei 53 %.

Im Tagesgeschäft fallen nur sehr geringe Mengen an gefährlichen Abfällen an. Bei der Arbeit unseres technischen Forschungs- und Entwicklungsteams fallen zum Beispiel kleinere Mengen Lösungsmittel oder Aerosole an. An allen Standorten entsteht „Universal Waste“ (EPA-Kategorie), wozu beispielsweise Glühbirnen oder Batterien gehören. Dieser Abfall muss getrennt entsorgt bzw. recycelt werden. Solche Abfälle fallen nicht in die Kategorie gefährlicher Abfälle, sondern werden gemäß EPA-Vorschriften anderen Kategorien zugeordnet.

Auch gefährliche Abfälle, die Pitney Bowes im Namen der Kund\*innen entsorgt, werden nicht eingerechnet.

Gefährliche Abfälle aus Umweltsanierungsmaßnahmen aufgrund von Altlasten sind ebenfalls nicht aufgeführt.

## 4.202 Tonnen Pappe

Da Pappe bei unserem Abfall zu den Materialien gehört, die das größte Volumen einnehmen, haben wir unsere Kapazitäten für das Recycling von Pappe an unseren Standorten durch die Anschaffung weiterer Ballenpressen erhöht.

Im Rahmen dieses Programms haben wir 2021 1.745 Tonnen Wellpappe recycelt, 2022 waren es 3.087 Tonnen.

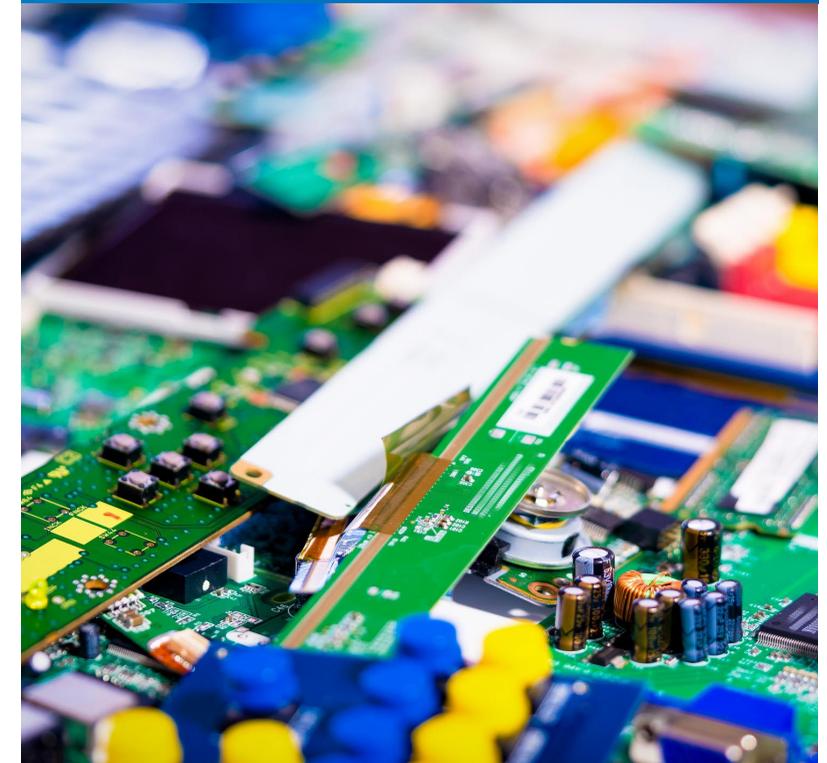


## Nachhaltigkeitsleistung von PitneyShip™ Cube-Verpackungen



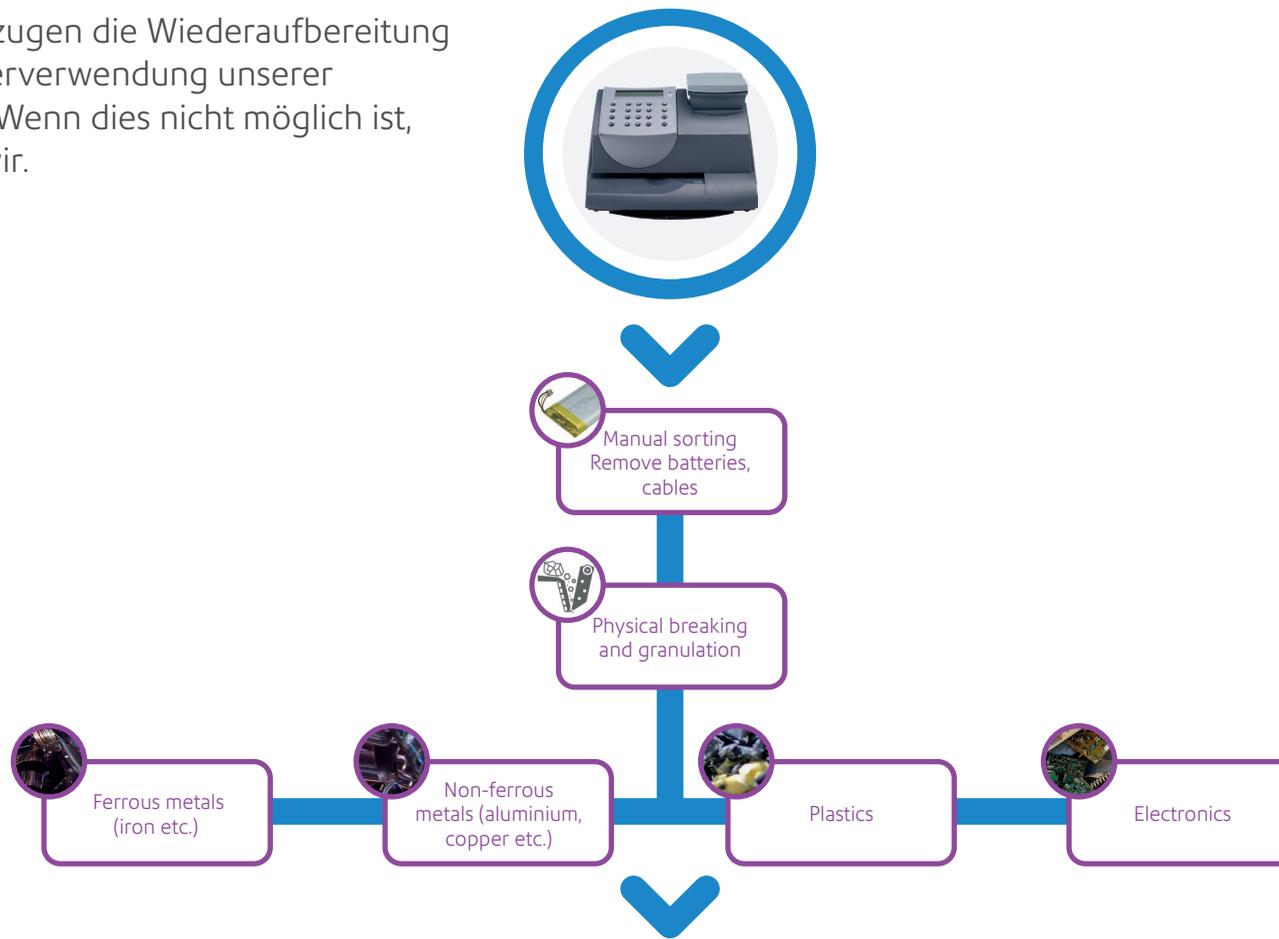
## Wertstoffe

2022 haben wir insgesamt 4.202 Tonnen Wellpappe, 2.086 Tonnen Elektroschrott und 1.036 Tonnen gemischte Wertstoffe verwertet.



## Rückgewinnung recycelter Rohstoffe am Ende des Lebenszyklus unserer Postbearbeitungs- und Versandlösungen

Wir bevorzugen die Wiederaufbereitung und Wiederverwendung unserer Produkte. Wenn dies nicht möglich ist, recyceln wir.



**Recycled raw material sold to replace virgin raw material  
- net CO2 gain vs extracting new material**

## Recycling von Tintenpatronen

Die Versandmaschinen von Pitney Bowes verwenden firmeneigene Tintenpatronen. Sobald sie verbraucht sind, entsorgen die meisten unserer Kund\*innen diese Teile auf verantwortungsvolle Weise zusammen mit ihrem anderen Elektronikschrott. Wir wissen jedoch, dass einige unserer Kund\*innen es vorziehen, diese Artikel nicht über den Abfall zu entsorgen. Daher bieten wir ihnen die Möglichkeit, sie an unsere lokalen Standorte in den meisten Ländern zurückzusenden, wo die Patronen nachhaltig entsorgt werden können.

## Wasserverbrauch

Bei der Wiederaufbereitung werden die als wiederverwendbar eingestuft Teile mit einer Lösung auf Wasserbasis gründlich gereinigt. Um unseren Wasserverbrauch zu minimieren, arbeiten wir in geschlossenen Kreisläufen und verwenden Wasser so weit wie möglich wieder. Aufgrund der Beschaffenheit unserer Geräte wird das anfallende Abwasser häufig durch die in unseren Druckmaschinen enthaltene Tinte gefärbt. Im Sinne eines verantwortungsvollen Entsorgungsmanagements wird dieses Wasser deshalb aufgefangen und von spezialisierten Unternehmen aufbereitet.

Auch für die Herstellung unserer Schließflüssigkeit E-Z Seal® am selben Standort wird Wasser benötigt. Da es sich um geringe Mengen handelt, erachten wir die Umweltauswirkungen dieser Wassernutzung nicht als signifikant. Darüber hinaus befindet sich unsere Anlage in einem Gebiet mit geringem Wasserstress. Wir stellen eine verantwortungsvolle Wassernutzung sicher und reduzieren Abfälle auf ein Minimum.

Von Wasserknappheit sind weltweit immer mehr Menschen betroffen. Es ist daher wichtig, einen Beitrag zu einem besseren Umgang mit dieser wertvollen Ressource zu leisten. Aus diesem Grund veröffentlichen wir ab diesem Jahr neue Wasserkennzahlen.

# Umweltleistung

## Unternehmensleistung

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Scope 1 (Tonnen CO <sub>2</sub> e)	27.273	28.660	30.478	34.211	40.614	45.060
Scope 2 standortbezogen (Tonnen CO <sub>2</sub> e)	48.723	47.924	41.241	35.368	30.620	32.724
Scope 2 marktbezogen (Tonnen CO <sub>2</sub> e)	61.681	39.537	37.958	34.177	22.921	18.011
Absolute Emissionen: Marktbezogene Scope 1- und Scope 2-Emissionen (Tonnen CO <sub>2</sub> e)	88.954	68.197	68.436	68.388	63.535	63.071
Gesamtumsatz (Mio. USD)	2.784	3.212	3.205	3.554	3.674	3.538
Intensitätsgrad der Unternehmenseffizienz: Marktbasierter Scope 1- und Scope 2-Emissionen nach Umsatz (Tonnen CO <sub>2</sub> e/Mio. USD Umsatz)	31,95	21,23	21,35	19,24	17,29	17,83
<b>Scope 3</b>						
Gekaufte Waren und Dienstleistungen					131.107	108.907
Investitionsgüter					31.871	17.527
Aktivitäten mit Einsatz von Kraftstoff und Energie					20.363	21.270
Vorgelagerter Transport und Vertrieb					481.071	411.108
Im Betrieb anfallende Abfälle					3.316	4.654
Geschäftsreisen					3.671	5.454
Pendelnde Mitarbeiter*innen					10.377	10.079
Vorgelagerte geleaste Anlage					Nicht relevant	Nicht relevant
Nachgelagerter Transport und Vertrieb					Nicht relevant	Nicht relevant
Bearbeitung verkaufter Produkte					Nicht relevant	Nicht relevant

# Umweltleistung

## Unternehmensleistung (Forts.)

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Verwendung verkaufter Produkte					12.894	9.310
Entsorgung verkaufter Produkte					Nicht relevant	Nicht relevant
Nachgelagerte geleaste Anlagen					Nicht relevant	Nicht relevant
Franchisenehmer					Nicht relevant	Nicht relevant
Investitionen					Nicht relevant	Nicht relevant
Scope 3 insgesamt (Tonnen CO <sub>2</sub> e)					694.670	588.309
Direkter und indirekter CO <sub>2</sub> -Gesamtausstoß von Kohlenstoffdioxid MTCE (Scope 1, 2 und 3)					758.205	651.380

## Standortleistung

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Standortbereich (kalendernormalisiert Quadratfuß)	5.919.046	7.249.251	6.802.827	8.006.252	7.818.621	7.907.448
Intensitätsverhältnis der Standorteffizienz:						
Marktbasierte Scope 2-Emissionen pro Tausend Quadratfuß (MTCO <sub>2</sub> e/Tsd. Quadratfuß)	10,42	5,45	5,58	4,27	2,93	2,28
Intensitätsverhältnis der Standorteffizienz:						
Scope 1 (Erdgas, Heizöl und Kältemittel) + Scope 2 marktbasierete Emissionen pro Tausend Quadratfuß (Tonnen CO <sub>2</sub> e/Tsd. Quadratfuß)	10,82	5,96	6,15	4,72	3,61	3,02

## Energiebeschaffungsleistung

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Gesamtverbrauch an gekauftem oder erworbenem Strom (MWh)	115.600	116.295	102.341	90.583	84.565	86.780
Gesamtheit gebündelter RECs (MWh)				4.493	21.399	31.688
Gesamtheit ungebündelter RECs (MWh)				5.882	3.694	6.252
Prozentsatz erneuerbarer Energien, die über RECs bezogen werden*				11,5 Prozent	29,7 Prozent	43,7 Prozent

\* Unsere Methode zur Beschaffung und Meldung von RECs wurde 2020 geändert, um zwischen gebündelten und ungebündelten RECs zu unterscheiden.

## Fahrzeugflottenleistung

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Scope 1-CO <sub>2</sub> -Emissionen aus mobilen Quellen - B2, B20, Diesel, E85, E100, LNG, Methanol, Propan und Benzin (Tonnen CO <sub>2</sub> e)	24.923	24.998	26.628	30.572	35.281	39.157
Kraftstoffverbrauch – Diesel und Benzin insgesamt (US-Gallonen*)	2.419.031	2.447.232	2.603.767	2.980.880	3.425.426	3.868.974
Intensitätsverhältnisse der Flotteneffizienz						
Miles Per Gallons (MPG*) Kraftstoffverbrauch von Zugmaschinen			6,2	7,6	8,06	9,24
Miles Per Gallons (MPG*) Kraftstoffverbrauch von Lastkraftwagen			10	10,3	10,66	12,67
Miles Per Gallons (MPG*) Kraftstoffverbrauch von Diesel-Transportern				14,5	23,76	28,04
Miles Per Gallons (MPG*) Kraftstoffverbrauch von Benzin-Transportern			9,8	9,8	15,22	15,03
Durchschnittliche CO <sub>2</sub> -Emissionen von Pkw nach Angaben des Herstellers (gCO <sub>2</sub> /km)**					152	150

\* US-Gallonen und MPG

\*\* Die Maßeinheit der CO<sub>2</sub>-Emissionen von Pkw wurde 2021 von US MPG auf gCO<sub>2</sub>/km geändert, um die in unserer Flotte eingeführten Elektrofahrzeuge zu berücksichtigen

## Wiederaufarbeitung

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Anzahl der Geräte	-	-	-	-	20.569	23.329
Gesamtgewicht (Tonnen)	-	-	-	-	312	329

## Wasserverbrauch

	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Prozentsatz der Standorte, über die Wasserdaten vorliegen	-	-	-	-	-	17
Prozentsatz der Fläche, über die Wasserdaten vorliegen						42
Wasserverbrauch (US-Gallonen)						17.020.000
Wasserverbrauch pro Quadratfuß der abgedeckten Standorte (US-Gallonen/Quadratfuß)						5,1

## Wertstoffe 2022

	Wertstoffe	Gesamt (t)
Ungefährliche, nicht recycelte Abfälle	Hausmüll/Restmüll*	6.382
Ungefährliche, recycelte Abfälle	Pappe	4.202
	Elektronik	2.086
	Gemischte Wertstoffe	1.036
<b>Insgesamt recycelt</b>		<b>7.324</b>
Gefährliche Abfälle	Technische Forschung und Entwicklung (verbrannt)	0,1
<b>Abfallvolumen insgesamt</b> Müll, Recycling und gefährliche Abfälle		<b>13.707</b>
Recyclingquote		<b>53 %</b>
<b>Abfallintensitätsverhältnis:</b> Abfallvolumen insgesamt: T pro Mio. USD Umsatz		<b>3,87</b>

# Soziales

---

## In diesem Abschnitt

- Der Weg unseres Teams
  - Diversität, Inklusion und Mitarbeiterengagement
  - Personalbeschaffung und berufliche Entwicklung
  - Sicherheit
  - Gesundheit und Wohlbefinden
- Nachhaltige Beschaffung
- Kundenzufriedenheit
- Soziales Engagement



# Der Weg unseres Teams

Unsere Kultur zeigt sich in allen Aspekten unseres Unternehmens – bei der Zusammenarbeit, unserem Umgang miteinander und unserem Einsatz für alle Beteiligten.

Unsere Entscheidungen basieren auf dem Grundsatz, das Richtige richtig zu machen. Indem wir uns an diesen Grundsatz halten, schaffen wir ein vielfältiges, inklusives und innovatives Arbeitsumfeld, in dem die einzigartigen Lebenserfahrungen, Perspektiven und Beiträge aller Mitarbeiter\*innen geschätzt werden. Dieses Umfeld ist sicher und bietet Unterstützung.

In diesem Abschnitt stellen wir unser internationales Team und unseren Ansatz in den Bereichen Diversität und Inklusion, Mitarbeiterengagement, Personalbeschaffung, berufliche Entwicklung, Sicherheit, Sozialleistungen, Gesundheit und psychisches Wohlbefinden vor. Dadurch kann ein Arbeitsumfeld entstehen, in dem sich unsere Mitarbeiter\*innen entfalten und ihr volles Potenzial ausschöpfen können.



## 49 %

unserer US-Belegschaft  
sind People of Color



## 43 %

unserer weltweiten  
Belegschaft sind Frauen



Sporttrainer\*innen an den  
Standorten, Ausweitung  
des Angebots auf weitere  
Standorte geplant



An **48 Standorten** in **vier  
Ländern** sind am selben Tag  
Mitarbeiter\*innen insgesamt  
über **27 Millionen Schritte**  
gegangen

Umfrage unter Mitarbeiter\*innen



Beteiligungsquote **8 %**  
**höher** als bei anderen  
weltweit führenden  
Unternehmen



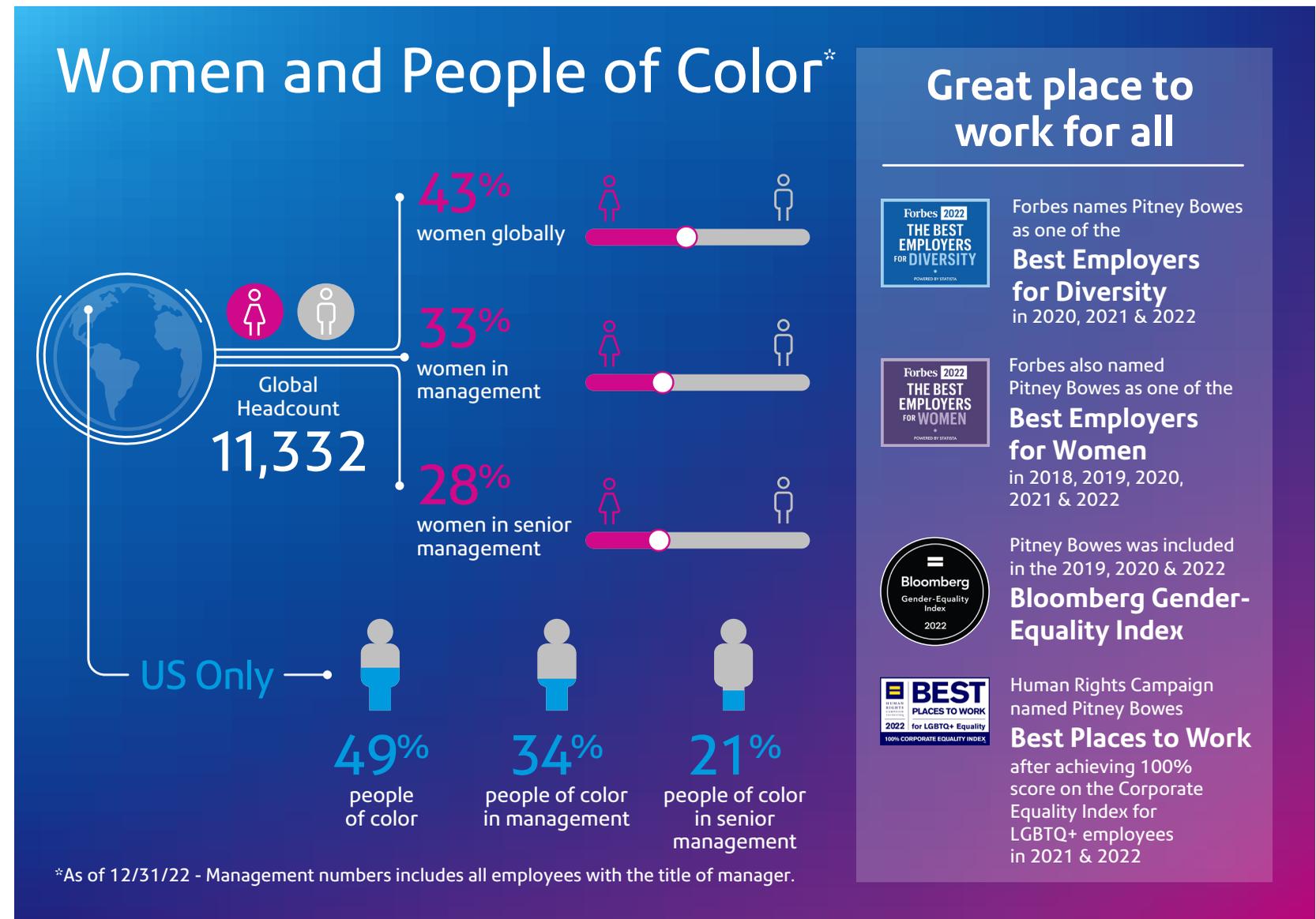
Ergebnisse in der Kategorie  
„Diversität und Inklusion“  
**5 % höher** als bei anderen  
weltweit führenden  
Unternehmen



# Diversität, Inklusion und Mitarbeiterengagement

Diversität, Inklusion und Mitarbeiterengagement gehören seit fast 100 Jahren zum Weg unseres Teams hin zu nachhaltiger Exzellenz und Höchstleistung. Wir sind davon überzeugt, dass Diversität, Inklusion und Mitarbeiterengagement die Grundlage für eine nachhaltige Wertschöpfung bilden, und versuchen kontinuierlich, uns zu verbessern und mehr zu erreichen.

Bei Pitney Bowes stehen die Menschen im Mittelpunkt. Wir sind stolz auf die Mischung aus Eigenschaften und Faktoren, die unser globales Team ausmacht. Bei unserem Ansatz für mehr Diversität und Inklusion berücksichtigen wir die Tatsache, dass wir alle Menschen und doch unterschiedlich sind.



*„Ich unterstütze andere als ‚Ally‘, da vielfältiges Denken, vielfältige Erfahrungen und vielfältige Perspektiven entscheidend für uns und jedes Unternehmen sind, aber ganz besonders hier bei Pitney Bowes.“*



**Jason Dies**  
Group President, SendTech Solutions  
& Presort Services

*„Wir leben und arbeiten in einem zunehmend global ausgerichteten Umfeld. Die Fähigkeit, alle einzubeziehen und allen die Möglichkeit zu geben, sich am Arbeitsplatz authentisch, so wie sie sind, einzubringen, eröffnet Unternehmen wertvolle Chancen.“*



**Christopher Johnson**  
Senior Vice President and President,  
Global Financial Services

## Die Bedeutung der Unternehmenskultur

Es besteht nachweislich ein eindeutiger Zusammenhang zwischen Kultur und Leistung. Daher wird die Unternehmenskultur jedes Jahr von unserem Verwaltungsrat unter die Lupe genommen. Und deswegen gehören auch Diversität und Inklusion zu den grundlegenden Bestandteilen unserer Kultur und unserer Agenda. Wir möchten Werte und Verhaltensweisen etablieren, die das Verständnis für Diversität und Inklusion fördern und unsere Mitarbeiter\*innen während ihrer gesamten Laufbahn begleiten. Von der Personalbeschaffung über Weiterbildung und berufliche Entwicklung bis hin zu Beförderungen und Nachfolgeplanung – Diversität und Inklusion gehört zu unserem Humankapital.

Unsere Strategie zur Förderung von Diversität und Inklusion umfasst Schulungen für inklusives Führungsverhalten, Schulungen zur Stärkung unserer Unternehmenskultur sowie Sessions zur Vermittlung von Wissen, die von unserem Team für Diversität und Inklusion abgehalten werden. 2022 wurde die nächste Phase der weltweiten Einführung unseres dreiteiligen Programms für inklusives Führungsverhalten abgeschlossen. Das Programm soll Management und Mitarbeiter\*innen beim Teambuilding helfen, indem Unterschiede verstanden, angenommen und genutzt werden. Bei Bedarf werden spezielle Sessions zur Wissensvermittlung für interne Teams und Gruppen angeboten, in denen unsere Geschichte, unsere Strategie und unsere Praktiken im Mittelpunkt stehen. Wir sind davon überzeugt, dass unsere Strategie der richtige Ansatz zur Gestaltung eines inklusiven und sicheren Arbeitsumfelds ist, in dem alle Mitarbeiter\*innen respektiert und wertgeschätzt werden und die Möglichkeit haben, sich zu entfalten.

## Betreuung

Die Pandemie hat die wesentliche Rolle der Betreuung anderer und die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Karriere und Betreuung in einem sich verändernden Umfeld verdeutlicht. Pitney Bowes bietet weiterhin zusätzliche Leistungen für die Betreuung (z. B. eine subventionierte Ersatzpflege) sowie Informationen und Ressourcen an. Auch unser Pilotprojekt Pitney Bowes Caregiver Assurance Network (PBCAN) läuft weiter und stellt Informationen, Best Practices und Ressourcen zur Verfügung – durch Artikel, ein Webinar über die Vorteile von Pitney Bowes für betreuende Personen sowie ein Webinar und ein Merkblatt zur Stressbewältigung für betreuende Personen.

## Generationen

Wir bei Pitney Bowes glauben an eine Belegschaft, die alle Generationen umfasst. Dazu gehört auch, dass wir ein Umfeld schaffen, in dem sich die Mitarbeiter\*innen in allen Phasen ihrer Karriere entwickeln und entfalten können. Die Mischung aus Talenten und Erfahrungen der verschiedenen Generationen verbessert unsere Anpassungsfähigkeit an den Markt und unsere Fähigkeit, Probleme zu lösen und Chancen zu nutzen. Wir bieten während der gesamten Laufbahn unserer Mitarbeiter\*innen und über Generationen hinweg Schulungen, Möglichkeiten und Erfahrungen an, damit alle einen sinnvollen Beitrag leisten und ihr volles Potenzial entfalten können. Gemeinsam mit dem Team für die Personalbeschaffung werden Möglichkeiten ermittelt und umgesetzt, dank der wir vielfältige Talente in allen Phasen ihrer beruflichen Laufbahn gewinnen können. Das Team für Weiterbildung und berufliche Entwicklung sorgt dafür, dass unsere Programme den Bedürfnissen unserer Talente entsprechen. Dazu gehören Sessions zur Wissensvermittlung für Praktikant\*innen, das Sprint- und die Rising Stars-Programme, um nur einige zu nennen. Weitere Informationen zu unseren Angeboten für alle Generationen finden Sie im Abschnitt zu Personalbeschaffung und beruflicher Entwicklung.

## LGBTQ+

Unser LGBTQ+ Advisory Council liefert Einblicke und fördert die Inklusion unserer LGBTQ+-Teamkolleg\*innen sowie deren „Allys“. Das Council hilft bei der Identifizierung und Ausarbeitung bewährter Praktiken und Aktivitäten, die von inklusiven Leistungen über die Planung von Veranstaltungen wie dem Pride Month bis hin zur Suche nach Möglichkeiten zur Stärkung von Partnerschaften mit LGBTQ+-geführten Unternehmen reichen. 2022 hat das Council außerdem eine Strategie und ein Kommunikationsprotokoll entwickelt, um Mitarbeiter\*innen, deren Vorgesetzte und Teams bei geschlechtsangleichenden Maßnahmen zu unterstützen. Das Council hat sich erfolgreich für deutlich verbesserte Leistungen bei Familien Gründungen und für LGBTQ+-inklusive Formulierungen in unseren [Leitlinien für Geschäftspraktiken](#) eingesetzt. Auch Unisex-Toiletten sollen eingeführt werden, wobei das Team durch die Rechtsabteilung beraten wird. Gemeinsam mit dem Team für das Vergütungssystem wird an der Entwicklung eines Leitfadens für inklusivere Leistungen gearbeitet.

PBPRIDE ist das inklusive Netzwerk des Councils für LGBTQ+-Teamkolleg\*innen sowie deren Unterstützer\*innen oder einfach jene, die mehr erfahren möchten. Es zielt darauf ab, die Integration von LGBTQ+-Teamkolleg\*innen zu fördern, die Sichtbarkeit der LGBTQ+-Community zu erhöhen und Bewusstsein für LGBTQ+-Anliegen zu schaffen. 2022 wurden wir im Human Rights Campaign's Corporate Equality Index für Best Employers for LGBTQ+ wieder mit 100 % bewertet. Darauf sind wir stolz. Wir werden uns weiterhin bemühen, Diversität und Inklusion in unserem Unternehmen auszubauen, und bei der Einstellung neuer Mitarbeiter\*innen bewusst auf Inklusion und Diversität achten.

Die Pride-Feier des Unternehmens ist weiterhin einer der Höhepunkte des Jahres – mit einem gut durchdachten Programm, einem eigenen Pride Store, informativer Kommunikation und der Teilnahme an Jobmessen.

## Psychisches Wohlbefinden

Psychisches Wohlbefinden ist ein ganzheitliches Konzept und berührt Kultur, Generation, Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit und viele weitere Merkmale einer Person. Wir arbeiten eng mit dem Ausschuss für psychisches Wohlbefinden zusammen, um die Kenntnisse und Kompetenzen unserer Mitarbeiter\*innen in Bezug auf psychische Gesundheit zu erweitern. Wir haben den bereichsübergreifenden Charakter des psychischen Wohlbefindens durch Webinare über die Auswirkungen von nicht inklusiven Verhaltensweisen auf die psychische Gesundheit, insbesondere bei People of Color, sowie über den mit der Pflege verbundenen Stress und Techniken zu dessen Bewältigung hervorgehoben. Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Gesundheit und Wohlbefinden“.

*„Unser Motto für 2022 – Pride & Purpose spiegelt den Raum wider, den wir füreinander geschaffen haben, in dem wir unsere jeweilige Persönlichkeit stolz zum Ausdruck bringen können, und verkörpert gleichzeitig unser Eintreten für Gleichbehandlung und Inklusion für alle.“*



**Brett Young**  
Regional Operations Excellence Manager



## Anerkennung für People of Color

Nach unserer Überzeugung gibt es nur eine Rasse – die menschliche Rasse. Die Hautfarbe ist zwar nur ein Aspekt der Identität einer Person, Untersuchungen haben jedoch gezeigt, dass sie in vielen Ländern der Welt unverhältnismäßig große Auswirkungen auf verschiedene Lebensbereiche haben kann. Dies betrifft beispielsweise in den USA Menschen, die sich als Afroamerikaner\*innen, Schwarze oder als Teil der afrikanischen Diaspora identifizieren.

Unser Engagement für Diversität begann in den 1940er-Jahren mit dem Schwerpunkt auf dem gleichberechtigten Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten für Afroamerikaner\*innen. Seither haben wir uns zielstrebig weiterentwickelt, um unter dem Motto Diversität und Inklusion bewusst alle Ethnien und Kulturen einzubeziehen. Wir verpflichten uns zu einer ständigen Überprüfung unserer Talentmanagementrichtlinien, -prozesse und -verfahren, um ein inklusives Umfeld zu schaffen, das allen Mitarbeiter\*innen Chancen und Aufstiegsmöglichkeiten bietet.

Zum 31. Dezember 2022 waren 49 Prozent der Belegschaft von Pitney Bowes in den USA, 34 Prozent des Managements und 21 Prozent der Unternehmensführung People of Color. Seit Anfang der 1980er-Jahre gehören unserem Vorstand People of Color an. Die jüngsten Beispiele sind Sheila Stamps und Darrell Thomas, die seit 2020 bzw. seit Anfang 2023 Mitglied sind.

Pitney Bowes würdigt das ganze Jahr über die Leistungen von People of Color. Mit Aktionen wie dem „Black History Month“, dem „Asian American and Pacific Islanders (AAPI) Heritage Month“ und dem „Hispanic Heritage Month“ rücken wir Geschichte, Kultur und Beiträge von People of Color zur Gesellschaft im Allgemeinen sowie zum Unternehmen im Speziellen in den Vordergrund. Wir steigern das Bewusstsein und die Wertschätzung durch unterhaltsame Lernaktivitäten, die den Mitarbeiter\*innen relevante geschichtliche Zusammenhänge nahebringen, und empfehlen Materialien wie Bücher, Podcasts und Filme. Wir organisieren Veranstaltungen, bei denen die persönlichen Standpunkte und Perspektiven von Mitarbeiter\*innen und Expert\*innen im Mittelpunkt stehen. Während des Black History Month haben wir zum Beispiel Profile von Führungskräften

als Texte und Videos veröffentlicht und Webinare angeboten, die sich mit der Geschichte der afroamerikanischen Küche und Strategien für einen gesunden Lebensstil, Bewegung und Meditation sowie den Auswirkungen von Vorurteilen auf das psychische Wohlbefinden befassen. Während des AAPI Heritage Month haben mehrere Mitarbeiter\*innen ihre Erfahrungen im Mitarbeiterportal veröffentlicht und während des Hispanic Heritage Month haben wir eine Reihe von Profilen über den beruflichen Werdegang von Mitarbeiter\*innen erstellt und ein Webinar angeboten, in dem die Erfahrungen und Perspektiven von Mitarbeiter\*innen vorgestellt wurden, die persönliche Beziehungen zu mehreren Ländern haben, in denen Spanisch gesprochen wird.

Wir arbeiten auch mit in den USA tätigen Organisationen wie The CEO Action for Diversity & Inclusion, der größten unternehmensübergreifenden Initiative von CEOs zur Stärkung von Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz, und The Business Roundtable (BRT) zusammen, einer Organisation von CEOs, in der wir uns an den Aktivitäten der Ausschüsse Business & Education und Racial Equity & Justice sowie der Arbeitsgruppe der Chief Diversity Officers beteiligen, um sicherzustellen, dass einzelne Mitarbeiter\*innen und in der Belegschaft vertretene Gruppen von gleichen Möglichkeiten und Chancen profitieren.

*„Ich möchte alle ermutigen, sich Zeit zum Zuhören zu nehmen, sich in die Situation und die Erfahrungen anderer hineinzusetzen und diese anzunehmen, denn nur so können wir eine inklusivere Gesellschaft und ein ebensolches Umfeld schaffen.“*



**Ana Chadwick,**  
Executive Vice President und Chief  
Financial Officer



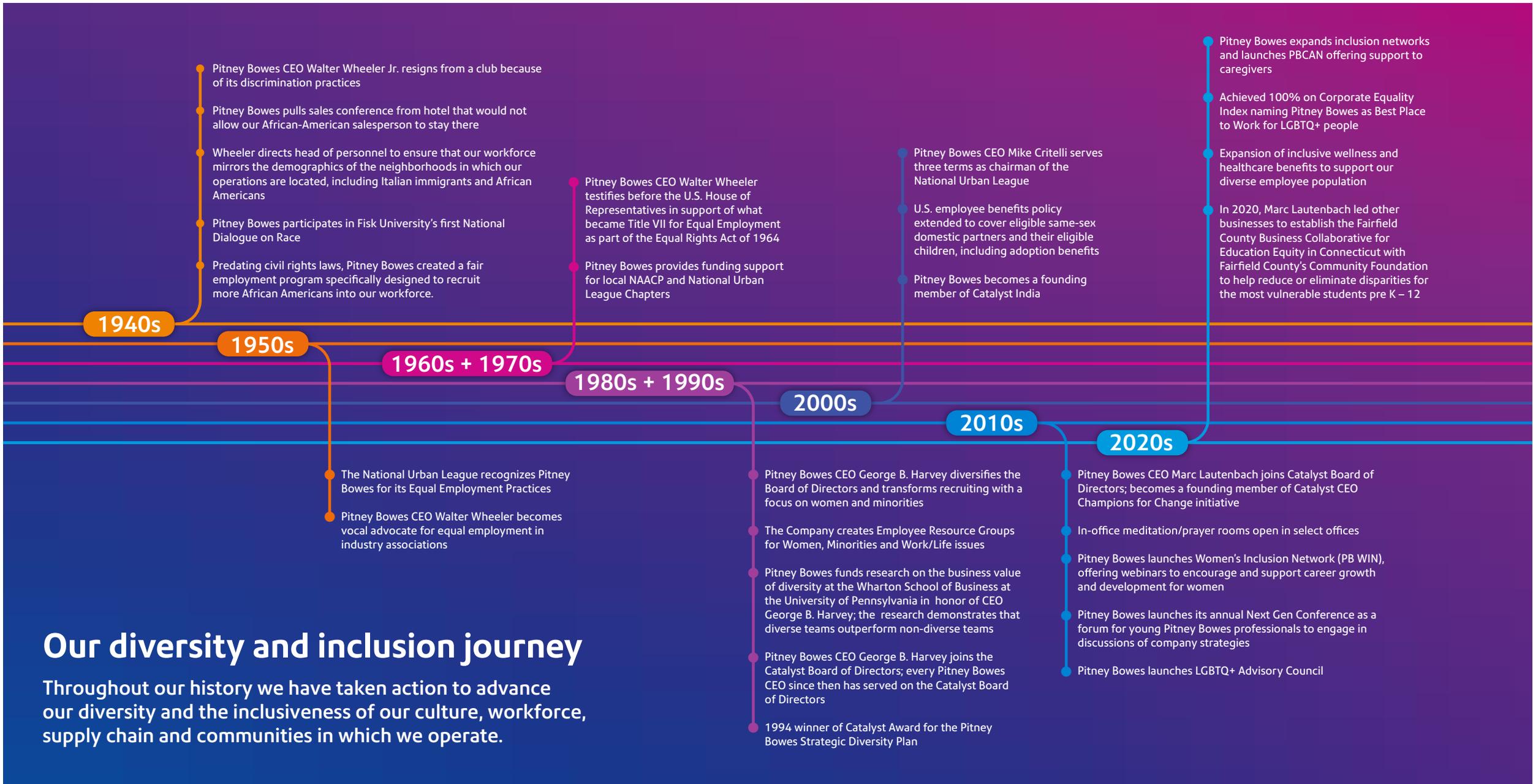
*„Wir sollten uns alle gegenseitig die Tür aufhalten und das sollte nicht primär die Aufgabe von Afroamerikaner\*innen oder einer Person aus der LGBTQ+-Community sein. Diese metaphorische Tür sollte allen offenstehen, damit jeder hindurchgehen kann, ohne das Gefühl zu haben, sie für die nächste Person mit demselben Hintergrund offenhalten zu müssen. Wir benötigen wirklich ein inklusives Umfeld für uns alle.“*



**Cassandra Gordon**  
Director of Financial Solutions,  
Financial Services

# Our diversity and inclusion journey

Throughout our history we have taken action to advance our diversity and the inclusiveness of our culture, workforce, supply chain and communities in which we operate.





## Menschen mit Behinderung

Wir arbeiten mit einer Vielzahl von Partner\*innen zusammen, die uns dabei helfen, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen und mit deren Community in Austausch zu treten.

Der Able Trust beispielsweise ist eine Organisation, die Menschen mit Behinderung aller Altersgruppen in Florida beim Einstieg ins Berufsleben sowie dem Erreichen ihrer Ziele hinsichtlich Beschäftigung und Unabhängigkeit unterstützt. In diesem Jahr haben wir an der Able Trust Project Competition teilgenommen, in deren Rahmen Highschool-Schüler\*innen mit Behinderung die Möglichkeit erhalten, sich über Berufe und weiterführende Bildungsmöglichkeiten zu informieren und sich so auf eine erfolgreiche Karriere vorzubereiten. Wir arbeiten außerdem mit dem Council of State Administrators of Vocational Rehabilitation, Disability:IN und DiversityJobs.com zusammen, wenn es darum geht, neue Mitarbeiter\*innen zu rekrutieren, diverse Lieferant\*innen zu finden und die Community der Menschen mit Behinderung zu unterstützen.

Mitarbeiterin des Jahres  
2022 des Magazins  
CAREERS and the disABLED



Clare Hartman-Gutowski,  
Senior Director, Client Experience & Communications

*„Die Chancen, die mir Pitney Bowes eröffnet hat, über Geschäfts- und Funktionsbereiche sowie Regionen hinweg zu arbeiten, haben es mir ermöglicht, mich persönlich und beruflich weiterzuentwickeln und im Verlauf meiner über 20-jährigen Karriere zum Erfolg von Pitney Bowes beizutragen.“*



Clare Hartman-Gutowski  
Senior Director, Client Experience  
& Communications

## Veteran\*innen

Zusammenarbeit ist die Grundlage erfolgreicher Teams und der Militärdienst ist ein Paradebeispiel für dieses Prinzip. Wir wertschätzen Veteran\*innen, denn sie verkörpern dieselben wesentlichen Qualitäten wie Integrität, Engagement und Einsatzbereitschaft, die wir im Kundendienst schätzen.

Auf unserer Seite mit Stellenangeboten auf pb.com gibt es eine Funktion, mit der sich Stellen bei Pitney Bowes ermitteln lassen, für die beim Militär erworbene Kompetenzen von Vorteil sind. Wir haben eine interne Video Hall of Honor eingerichtet, in der Beiträge von Veteran\*innen zu unserem Erfolg hervorgehoben werden. Wir bemühen uns auch, von Veteran\*innen geführte Unternehmen in unser Lieferantennetzwerk aufzunehmen.

Im Jahr 2022 haben wir den ganzen November über in öffentlichen und internen Mitarbeiter\*innen-Spotlights den Erfahrungen von Veteran\*innen Gehör verschafft. Uns ist bewusst, wie wichtig es ist, die Erfahrungen der Veteran\*innen unter unseren Mitarbeiter\*innen einzubeziehen und mehr dieser hochqualifizierten Personen für unsere Belegschaft zu gewinnen.

*„Die 135 Jahre bei den Marines haben mich folgende Werte gelehrt: Disziplin, Respekt, Führungsqualitäten und die Bereitschaft, bei allem, was ich tue, immer 150% zu geben. Diese Werte bringe ich bei Pitney Bowes Tag für Tag ein.“*



**Arthur Ramirez**  
CDL-Fahrer

## Flüchtlinge

In Zusammenarbeit mit dem Business RoundTable konnten wir ein Netzwerk von Berufsberater\*innen aufbauen und nutzen, um Beschäftigungsmöglichkeiten für Flüchtlinge zu vermitteln. Über dieses Netzwerk haben wir Stellenbeschreibungen bereitgestellt, die in mehrere Sprachen übersetzt wurden. Letztlich konnten wir so neue Mitarbeiter\*innen einstellen und werden das Netzwerk auch weiterhin zur Anwerbung von qualifizierten Talenten nutzen.

## Frauen

Das ganze Jahr über würdigen wir die Leistungen von Frauen am Arbeitsplatz, die für unsere Kund\*innen da sind, Werte schaffen und Innovationen vorantreiben. Bereits seit Langem wissen wir den positiven Einfluss von Frauen in unserer Belegschaft zu schätzen. Seit mehr als 30 Jahren haben Frauen in unseren wichtigsten Geschäfts- und Funktionsbereichen Spitzenpositionen inne. 50 Prozent der unabhängigen Directors von Pitney Bowes sind Frauen, den Vorstandsvorsitz hat eine Frau inne und drei der vier Vorstands Ausschüsse werden von Frauen geleitet. Der Frauenanteil der Belegschaft von Pitney Bowes liegt weltweit bei 43 Prozent, im Management bei 33 Prozent und im oberen Management bei 28 Prozent.

In den späten 1980er-Jahren haben wir unsere erste Ressourcengruppe für Frauen gegründet. Heute kümmert sich das Pitney Bowes Women's Inclusion Network (PBWIN) um die berufliche Weiterbildung von Frauen und deren Karriereentwicklung im Unternehmen. Das PBWIN Core Team ermittelt und schafft Möglichkeiten zur Stärkung eines bewussten Umgangs und der Interessenvertretung für Frauen. Zudem unterstützt es Frauen dabei, sich mit der eigenen Situation auseinanderzusetzen und sich weiterzuentwickeln. Wir sind überzeugt, dass es für alle wichtig ist, sich an der Debatte um Inklusion bei der Arbeit zu beteiligen und entsprechend zu handeln, sodass alle Mitarbeiter\*innen unabhängig von Geschlechtsidentität und -ausdruck Teil des Core Teams werden und sich an sämtlichen Netzwerkveranstaltungen beteiligen können.

PBWIN unterstützt die Organisation unserer Aktivitäten im Women's History Month. Im Jahr 2022 produzierte PBWIN eine Reihe von Interviews mit Frauen aus der ganzen Welt und veranstaltete eine Sitzung mit einer Gruppe von Frauen aus verschiedenen Ländern sowie ein per Livestream übertragenes Gespräch über Führung, das von unserem CEO Marc Lautenbach geleitet wurde und an dem drei Frauen aus unserem Verwaltungsrat teilnahmen. PBWIN veranstaltete außerdem eine Livestream-Reihe zum Thema Führung, die Gespräche mit leitenden Führungskräften umfasste, die über ihren beruflichen Werdegang und die dabei gemachten Erfahrungen berichteten. Die Reihe sollte zeigen, dass es bei Pitney Bowes keinen vorgeschriebenen Weg zu einer Führungsposition gibt, und bot praktische Ratschläge zu Karriere und Entwicklung, während gleichzeitig eine Vielzahl von Erfahrungen und eine Vielfalt hinsichtlich Gedanken, Hintergrund, Kultur, Geschlechtsidentität und -orientierung, Alter und ethnischer Zugehörigkeit vorgestellt wurde.

*„Es ist wichtig, die Beiträge von Frauen in all ihrer Vielfalt anzuerkennen und herauszustellen und uns an die von Frauen erbrachten Opfer zu erinnern, um die Welt zu einem inklusiveren Ort zu machen ... Es geht nicht um Geschlecht, Religion oder ethnische Zugehörigkeit. Konzentrieren Sie sich auf die Leistung, denn auf die kommt es wirklich an ... und mit dieser Einstellung werden Sie es weit bringen. Diese Einstellung hat mir immer geholfen.“*



**Andrea Taposu**  
Personalmanagement, Deutschland/Polen

# Diversität und Inklusion weltweit

Pitney Bowes ist ein globales Unternehmen und als solches wollen wir sicherstellen, dass unser umfassendes Engagement für eine Kultur, die bewusst auf Diversität und Inklusion setzt, überall auf der Welt sichtbar ist. Wir sind uns zwar bewusst, dass der Schwerpunkt auf vielfältige Merkmale und Communities lokal unterschiedlich ausfallen kann, unsere globale Strategie bietet jedoch einen gemeinsamen Rahmen für die gesamte Arbeit. Die Aktivitäten haben eine lokale Ausprägung, sind jedoch auf ein gemeinsames Ziel ausgerichtet: mehr Inklusion und Zugehörigkeit für alle. Der Women's History Month im Jahr 2022 stand beispielsweise unter dem Motto „PB Wins with Women Around the World“. In den USA gab es dazu eine Podiumsdiskussion mit Frauen aus mehreren Ländern, in Brasilien eine Reihe von „Women In“-Webinaren zu Wissenschaft, Politik, Führung und Innovation, in Japan und Australien eine Diskussionsrunde mit Frauen und in Großbritannien die Teilnahme an der Programmreihe „Menopause Café“. All diese Aktivitäten verfolgten das Ziel, die Frauen sichtbarer zu machen und für deren Belange einzutreten, jedoch auf unterschiedliche Weise, je nach den Bedürfnissen des Marktes. Im Rahmen unserer Schulungsstrategie zu Diversität und Inklusion haben wir auch eine globale Version unseres dreiteiligen Programms für inklusive Führung entwickelt und in allen Ländern, in denen wir tätig sind, eingeführt.

*„Ich bin grundsätzlich der Meinung, dass wir als Unternehmen bessere Entscheidungen treffen, wenn wir mehr Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Standpunkten einbeziehen und ihnen dann auch tatsächlich zuhören, wenn wir Entscheidungen treffen und Debatten führen ... Es ist extrem wichtig, dass wir inklusiver handeln, denn das wird uns letztendlich zu besseren Lösungen führen.“*



**Christoph Stehmann**  
Executive Vice President, International  
SendTech Solutions

## Australien und Neuseeland

In Australien und Neuseeland zeigen wir unser kontinuierliches Engagement für die Schaffung eines inklusiven und diversen Arbeitsumfelds auf verschiedene Weise, unter anderem durch Information, Kommunikation, Personalanwerbung und Sprache. Unsere Kennzahlen und Aktivitäten im Bereich Diversität und Inklusion stehen weiterhin bei allen vierteljährlichen Business-Reviews und Führungssitzungen auf der Agenda. Gegenüber den Mitarbeiter\*innen kommunizieren wir den grundlegenden Wert und die Bedeutung von Diversität und Inklusion und organisieren entsprechende Veranstaltungen, sowie Tage, an denen wir das Thema ins Bewusstsein rücken. Eine dieser Aktivitäten ist der International Food Day, an dem die Teammitglieder anhand von zubereitetem Essen ihre Kultur und Traditionen vorstellen.

*„ANZ profitiert von einer diverseren, inklusiveren Community und einem entsprechenden Team. Indem wir Verständnis füreinander aufbringen, uns gegenseitig entgegenkommen und unsere Unterschiede anerkennen, konzentrieren wir uns auf unsere gemeinsamen Ziele.“*



**Anthony Woods**  
Manager, Human Resources



**Mitarbeiter\*innen in Australien und Neuseeland thematisierten am International Food Day kulturelle Unterschiede anhand verschiedener Gerichte und zugehöriger Geschichten. Von links nach rechts: Tushar Sharma (Indien), Sanka Magedara (Sri Lanka), Samuel Labib (Ägypten), Bhoomi Gandhi (Indien), dahinter Stephen Darracott (England), Alfredo Espino (Mexiko) und Susan Denyer (Australien).**

## Brasilien

In Brasilien haben wir das ganze Jahr über Programme zur Inklusion verschiedener Minderheiten angeboten und Initiativen zur Förderung der Diversität durchgeführt. Unsere Mitarbeiter\*innen wurden gebeten, sich anhand ihrer Neigungen spezifischen Gruppen zuzuordnen. Wir haben Veranstaltungen zum Informationsaustausch und zur Zusammenarbeit mit der Belegschaft zu Themen wie People of Color, Frauen, LGBTQ+, Einwanderung, Wohlbefinden, Engagement sowie kulturelle und spirituelle Feste ins Leben gerufen. Brasilien wurde auch als „Best Place to Work“ ausgezeichnet.

Programme in dieser Region:

- Ein auf Diversität und Inklusion ausgerichtetes Programm für Schulung und Entwicklung von Führungsqualitäten



Brasilien hat das Programm „Our Way of Being #PB“ ins Leben gerufen. Auf dem Bild sind Samuel Caparrotti, Christiane Suringar, Fabio Lourenço, Juliana Santos, Rodrigo Melo, Leticia Cesar, Fabio Alves, Emerson Patriali, Mauricio Marinho, Sidney Pereira, Daniela Rocha, Moises White, Caroline Soares, Murilo Namura und Marcel Cordeiro zu sehen.

- Die Webinarreihe „Happy International Women’s Day“ für den Women’s History Month
- Eine Kampagne zum Wohlbefinden mit Schwerpunkt auf körperlichem und geistigem Wohlbefinden
- LGBTQ+-Schulung, eine Pride-Veranstaltung und -Feier sowie eine Kampagne zur Sensibilisierung hinsichtlich Transgender
- „Dia Internacional da Democracia“ zur Unterstützung und Würdigung der Demokratie

## Deutschland

Zu unseren Bemühungen um Diversität und Inklusion gehörte im Jahr 2022 die Teilnahme an der vom Unternehmen entwickelten Schulung „Global Inclusive Leadership“. Anlässlich des Women’s History Month haben wir ein Webinar angeboten und im globalen Mitarbeiter\*innen-Spotlight für „PB Wins with Women Around the World“ wurde eine unserer Mitarbeiterinnen vorgestellt.

## Indien

In Indien haben wir 2022 eine Vielzahl von Programmen rund um Diversität und Inklusion durchgeführt. Hier einige Beispiele für neue Initiativen in diesem Jahr:

- Programm im DEI-Monat, bei dem wir unser Engagement für die Schaffung eines Arbeitsplatzes, der sich durch Inklusion und Gleichbehandlung ALLER auszeichnet, in den Mittelpunkt stellen. Zu den Initiativen, die wir durchgeführt haben, gehörten ein Programm zur Rückkehr an den Arbeitsplatz, eine Podiumsdiskussion über Frauen in Führungspositionen, eine Kampagne zur Förderung einer diversen Belegschaft sowie eine Reihe von Mitarbeiter\*innen-Spotlights.
- Initiativen zu Gesundheit und Wohlbefinden von Frauen, z. B. Brustkrebsvorsorge unter Wahrung des Datenschutzes, eine gynäkologische Sprechstunde sowie ein Webinar zum polyzystischen Ovarialsyndrom.

- Unterstützung der LGBTQ+-Community mit der virtuellen Pride-Veranstaltung „India Pride, Together with Pride & Purpose“, Videointerviews sowie einem auf Frauen in der LGBTQ+-Community ausgerichteten Programm zur Förderung einer diversen Belegschaft.
- Fortführung von Programmen wie „I for Intersectionality“, „DIBE (Diversity, Inclusion, Belonging, Equity)“ und „Mayeri 2.0“.
- Auszeichnung durch Great Place to Work als Unternehmen in der Kategorie „Best Companies to Work For“.



Auf dem Bild links sind die Diskussionsteilnehmer\*innen der virtuellen Pride-Veranstaltung in Indien mit dem Titel „India Pride, Together with Pride & Purpose“ zu sehen: Ruchi Bhalla, Vice President, Global Talent Management; Polly Morrow, Senior Program Manager, Global Corporate Citizenship & Philanthropy, Vice President, Pitney Bowes Foundation, Vice President, Pitney Bowes Relief Fund; und Rustin Tonn, Sr. Manager Global Diversity, Inclusion and Engagement, LGBTQ+ Council Chair. Rechts ist das Logo für das indische Programm „I for Intersectionality“ abgebildet, das Mitarbeiter\*innen dazu auffordert, ihre Geschichten über Intersektionalität oder Erfahrungen zu erzählen, bei denen sie Herausforderungen bewältigt haben, um am Arbeitsplatz erfolgreich zu sein.

## Japan

Wir haben die Sensibilität für dieses Thema erhöht und die Diskussion über Diversität und Inklusion auf vielfältige Weise gefördert. Unser Ziel war es, Unterschiede anzuerkennen, neue Ideen aufzugreifen und gemeinsam innovative Herangehensweisen zu entwickeln. Die Aktivitäten umfassten:

- Gründung eines Teams für Diversität und Inklusion sowie – gemeinsam mit dem Global Head of D&I – Veranstaltung eines Vortrags mit Gastreferent\*innen, eines Alliance-Panels und -Roundtables sowie einer Diskussion im Rahmen des Kick-off-Meetings
- Coaching-Sitzungen für Vorgesetzte
- Roundtable-Gespräch mit ANZ-Mitarbeiterinnen und dem Führungsteam
- Teilnahme an dem vom Unternehmen entwickelten Schulungsprogramm „Global Inclusive Leadership“

## Großbritannien und Irland

Diversität und Inklusion ist einer der Schwerpunkte des UK&I-Teams. Im Jahr 2022 wurde ein Ausschuss zur Inklusion aller Mitarbeiter\*innen gegründet, um das Bewusstsein für D&I in den Gemeinden zu stärken, in denen wir leben und arbeiten. Dieser Ausschuss versteht sich als Community für Mitarbeiter\*innen zu den Themen Inklusion, Wohlbefinden sowie Wissenstransfer und wird von Mitarbeiter\*innen geleitet. Die gesamte Organisation in UK&I kommt vierteljährlich zusammen, um über Diversitätskonzepte zu diskutieren, z. B. Frauen im Beruf, LGBTQ+, ethnische Zugehörigkeit und Neurodiversität. Zu diesen Treffen gehörten Vorträge renommierter externer Gastredner\*innen sowie Sitzungen zum Wohlbefinden und zu aktuellen Geschäftsentwicklungen.

Wir ermutigen zu einer uneingeschränkten Teilnahme und nehmen betriebliche Änderungen vor, um diese zu erleichtern, z. B. die Aussetzung von Telefonverbindungen. Darüber hinaus gibt es ein regelmäßiges Menopause Café. Außerdem haben wir einen Ausschuss für Neurodiversität ins Leben gerufen und hoffen, diesen 2023 ausbauen zu können.

Im Rahmen unseres Engagements zur Diversifizierung unserer Belegschaft schreiben wir nun all unsere Stellen auf einer Reihe verschiedener Jobplattformen aus.

Das UK&I-Team feierte im Juni den PRIDE-Monat. Bei einer LGBTQ+-Veranstaltung zur Inklusion aller Mitarbeiter\*innen sprach Kellie Maloney, eine höchst eindrucksvolle Gastreferentin, über ihre Erfahrung in den Bereichen Geschlechtsumwandlung und Trans-Community.

Wir haben unsere Bemühungen auch auf Aufklärung, Öffentlichkeitsarbeit und die Bereitstellung von Ressourcen für die Community konzentriert, beispielsweise die Unterstützung über unser Mental Health First Aiders-Programm, bei dem es darum geht, den Mitarbeiter\*innen zuzuhören und diese ohne Voreingenommenheit zu unterstützen.

Während einer der IWSC-Sitzungen (Inclusion, Wellbeing, and Knowledge Sharing Community) in Großbritannien erörterte Kate Muir, Aktivistin, Autorin und Produzentin zum Thema Menopause, wie wichtig es ist, offen über die Menopause zu sprechen und das herkömmliche Narrativ zu hinterfragen.



# Engagement

Wir bei Pitney Bowes sind davon überzeugt, dass Inklusion das Engagement fördert und Engagement die Leistung steigert.

Wir hören unseren Mitarbeiter\*innen zu und holen ihre Meinung auf unterschiedliche Weise ein, z. B. durch Pulse-Umfragen und eine jährliche, mehrsprachige globale Umfrage zum Mitarbeiterengagement. Die globale Umfrage deckt viele Aspekte der Mitarbeitererfahrung ab, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf Bereichen liegt, die wir als strategische Wegbereiter für langfristigen geschäftlichen Nutzen betrachten: Kundenorientierung, Teamwork, Innovation, Effektivität von Manager\*innen, Engagement sowie Diversität und Inklusion.

Wir legen an uns selbst höhere Maßstäbe an, indem wir unsere Fortschritte im Vergleich zum Vorjahr messen und sie mit einer externen Datenbank leistungsstarker Unternehmen abgleichen, wobei wir besonderen Wert auf unsere strategischen Voraussetzungen legen. Im Laufe unserer mehrjährigen Transformation konnten wir sowohl für uns als auch im Vergleich zu den Ergebnissen anderer leistungsstarker Unternehmen eine stetige Steigerung des Mitarbeiterengagements erzielen. Im Jahr 2022 lagen die Rücklaufquoten unserer Mitarbeiter\*innen über denen leistungsstarker Unternehmen und unsere Gesamtergebnisse blieben hoch. In 3 von 6 der „Strategic Enabler“-Kategorien lagen wir über den Ergebnissen anderer Unternehmen mit hoher Performance.

Wir sind besonders stolz darauf, dass unsere Ergebnisse in der Kategorie Diversität und Inklusion stets die Vergleichswerte für hohe Performance beim Mitarbeiterengagement übertreffen. Auch bei einzelnen Fragen liegen wir über den Werten leistungsstarker Unternehmen. Zwei Aussagen sprechen besonders für die inklusive Kultur, die wir bei Pitney Bowes aufrechterhalten möchten: Die Zustimmung zur Aussage „Ich kann ich selbst sein, ohne mir Sorgen darüber zu machen, wie ich von anderen angenommen werde“ liegt um 4 % über den Werten leistungsstarker Unternehmen und bei „Pitney Bowes bietet allen Mitarbeiter\*innen die gleichen Chancen, unabhängig von ethnischem Hintergrund, Geschlecht, Geschlechtsidentität, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung oder anderen Unterschieden“ sind es 12 %.

Wir ermitteln engagierte Manager\*innen und sehen uns deren Best Practices an, wodurch wir die Möglichkeiten des Unternehmens, Talente zu binden und die Performance zu steigern, verbessern können. Basierend auf den Erkenntnissen, die sie bei ihrer Arbeit gewonnen haben, entwickeln wir vielfältige Inhalte wie Infografiken und Artikel, die der Belegschaft und unseren Führungskräften dabei helfen sollen, sich über das Thema Engagement zu informieren und unternehmensspezifische Best Practices umzusetzen.

Zusätzlich zu unserer jährlichen Umfrage befragen wir unsere Mitarbeiter\*innen an den Standorten in den USA alle zwei Wochen über ihr Mobiltelefon. Diese kurzen, einminütigen Umfragen ermöglichen es uns, die Anliegen dieser Mitarbeitergruppe nahezu in Echtzeit zu analysieren und Trends zu erkennen. Das Umfragetool ermöglicht es den Mitarbeiter\*innen, Feedback zu geben und so den Dialog mit dem Management zu verbessern und das Bewusstsein für ihre Belange zu schärfen.

*„Engagement ist im Großen und Ganzen eine Aufgabe, die alle Seiten betrifft. Es liegt in unserer Verantwortung, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich dieses Engagement entwickeln kann. Es erfordert jedoch auch ein breites Engagement des Teams.“*



**Marc Lautenbach**  
Präsident und CEO, Pitney Bowes

# Lieferanten- diversität

Im Einklang mit dem Engagement für Diversität und Inklusion sind wir ebenfalls bestrebt, unsere Geschäftstätigkeit mit Lieferanten auszubauen, die sich durch Diversität auszeichnen. Wir sind fest davon überzeugt, dass Unternehmen mit einer vielfältigen Belegschaft unsere weltweite Lieferantenbasis besser machen. Sie bieten innovative Strategien und Lösungen und können gleichzeitig die Erwartungen in den Bereichen Kosten, Qualität und Lieferung erfüllen oder sogar übertreffen.

Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt [Nachhaltige Beschaffung](#).

# Auszeichnungen und Anerkennung

## USA

Pitney Bowes' Engagement für Diversität und Inklusion wurde im Laufe unserer Geschichte immer wieder gewürdigt, angefangen mit einer Auszeichnung der National Urban League für Chancengleichheit in der Beschäftigung im Jahr 1950. Seitdem haben wir zahlreiche weitere Auszeichnungen erhalten, darunter Best Companies for Minorities (*Fortune*, 6-mal ab 1998), Top 100 Companies for Hispanics (*Hispanic*, 7-mal seit 1999), Best Companies for Diversity (*Black Enterprise*, 7-mal in den 2000ern) und Top Companies for Diversity (*DiversityInc*, 5-mal ab 2001, davon Nr. 1 im Jahr 2004).

## Zu den jüngsten Auszeichnungen gehören:

- *Forbes*: World's Best Employers (2021), Best Employers for Diversity (2020, 2021, 2022), America's Best Large Employers (2022), Best Employers for Women (2018, 2019, 2020, 2021)
- *Bloomberg*: Gender Equality Index (2019, 2020, 2022)
- *Human Rights Campaign*: 100 % Corporate Equality Index (2021, 2022)
- *Women's Forum of New York*: Breakfast of Corporate Champions 2019 und 2021 für eine überdurchschnittlich starke Geschlechterparität im Vorstand mit einem Frauenanteil von 50 %

## Asien

- Asia's Best Workplaces (Great Places to Work Institute) (2021, 2022)

## Brasilien

- Great Place to Work Brasil 2022 – Melhores Empresas para Trabalhar

## Indien

- Top 5 Companies in DivHERsity (divHERsity awards, JobsforHer 2021)
- Top 5 DivHERsity Champions – Ruchi Bhalla (divHERsity awards, JobsforHer 2021)
- India's Top 20 IT Companies to Work For (Great Places to Work Institute 2020)
- Best Business Continuity Practices Award (Zinnov 2020)
- Top20 Most Innovative Practice – Women Returnee Program (divHERsity awards, JobsforHer 2019)
- Top 20 Most Innovative Practice – Women Leadership Development (divHERsity awards, JobsforHer 2019)

- Top 20 DivHERsity Champions – Ruchi Bhalla (divHERsity awards, JobsforHer 2019)
- India's Best Companies to Work For (Great Places to Work Institute, insgesamt neunmal erhalten, zuletzt 2022)

## Großbritannien

- Finalist bei den Social Mobility Awards 2021 – Innovation
- Finalist beim Not a Red Card Award 2020 (Best Mental Health Initiative, SME)
- Finalist bei den Working Families – Best Practice Awards
- Finalist bei den Social Mobility Awards 2020 – Innovation



# Partner für Diversität und Inklusion

Wir sind der Meinung, dass wir den Wert unserer eigenen Arbeit in den Bereichen Diversität und Inklusion durch Partnerschaften mit anderen Organisationen mit ergänzenden Angeboten weiter steigern können. Zu unseren Partnern zählen:



## The Able Trust

The Able Trust ist der führende Arbeitsvermittler in Florida, der Menschen mit Behinderung neue Berufschancen eröffnen möchte. The Able Trust ist eine bundesstaatliche Einrichtung Floridas, die zur Unterstützung der Florida Division of Vocational Rehabilitation (VR) gegründet wurde. In Zusammenarbeit mit Arbeitgeber\*innen, Gemeindeverbänden

und Personalvermittler\*innen aus Florida unterstützt The Able Trust Einwohner\*innen Floridas aller Altersklassen mit Behinderung beim Einstieg in die Arbeitswelt.

## Business Roundtable

Diese Vereinigung von Chief Executive Officers setzt sich dafür ein, mit einer soliden öffentlichen Politik bessere Chancen für alle Amerikaner\*innen zu schaffen. Pitney Bowes CEO Marc Lautenbach ist tatkräftiges Mitglied. Unsere Beteiligung umfasst die Arbeit im Ausschuss für Bildung und Arbeitskräfte, im Ausschuss für Gleichbehandlung aller Ethnien und Gerechtigkeit, bei der Einwanderungskoordination und in der Arbeitsgruppe für Chief Diversity Officers.

## Catalyst

Diese Non-Profit-Organisation hat sich die Chancengleichheit für Frauen in der Berufswelt zum Ziel gesetzt. Pitney Bowes war eines der ersten Unternehmen, das Catalyst beigetreten ist. Seit den 1990er-Jahren haben alle CEOs von Pitney Bowes dem Vorstand angehört. CEO Marc Lautenbach gehört seit 2014 zum Vorstand und hat sich bis 2022 an den Initiativen Catalyst Women on Board (Verstärkte Berufung von Frauen in Unternehmensvorstände) und Catalyst CEO Champions For Change beteiligt.

Weitere Organisationen, mit denen wir zusammenarbeiten, sind:

## CEO Action for Diversity and Inclusion

CEO Action for Diversity & Inclusion ist das größte von CEOs getragene Engagement von Unternehmen zur Förderung von Diversität und Inklusion am Arbeitsplatz.

## Council of State Administrators of Vocational Rehabilitation

Diese US-Organisation ist eine Vereinigung von Mitgliedern in leitenden Positionen bei öffentlichen Einrichtungen für berufliche Rehabilitation, die Menschen mit körperlichen und geistigen Behinderungen betreuen. Die Mitglieder des Councils kümmern sich um die Rehabilitation von rund

1,2 Millionen Menschen mit Behinderung. Sie unterstützen das National Employment Team (NET), das mit Unternehmen in den gesamten USA zusammenarbeitet, darunter auch Pitney Bowes.

## Direct Employers

Diese Non-Profit-Organisation beschäftigt sich mit der Umsetzung der Richtlinien des OFCCP, positiven Maßnahmen/EEO und den Herausforderungen im Rekrutierungsmarketing.

## DiversityJobs

Hierbei handelt es sich um ein Netzwerk von Jobbörsen und Job-Websites für Bewerber\*innen wie Afroamerikaner\*innen, Asian Americans, Lateinamerikaner\*innen, Frauen, Veteran\*innen, Menschen mit Behinderung, Mitglieder der LGBTQ+-Community sowie aus anderen Minderheitengruppen. Pitney Bowes arbeitet seit 2019 mit DiversityJobs zusammen.

## National LGBT Chamber of Commerce (NGLCC)

Die National LGBT Chamber of Commerce (NGLCC), die Unternehmensvertretung der LGBTQ-Community, ist die einzige Interessenvertretung auf nationaler Ebene in den USA, die sich für die Ausweitung ökonomischer Möglichkeiten für mit der LGBTQ-Community verbundene Unternehmen einsetzt.

## PowerToFly

Dieses Netzwerk von Stellenbörsen richtet sich an Frauen, Transsexuelle, nicht binäre und nicht geschlechtskonforme Menschen. Wir veröffentlichen auf der Plattform Stellenausschreibungen, unser Profil als Arbeitgeber und Veranstaltungen. Pitney Bowes arbeitet seit 2019 mit PowerToFly zusammen.

## Women in Trucking

Bei der Women in Trucking Association handelt es sich um eine Non-Profit-Organisation, die sich dafür einsetzt, den Anteil der weiblichen Beschäftigten in der Lkw-Transportbranche zu erhöhen, deren Leistungen zu würdigen und Hindernisse für Frauen in der Branche abzubauen.

# Personal- beschaffung und Entwicklung

Wenn es um die Personalentwicklung geht, steht für Pitney Bowes die Förderung erstklassiger Kompetenzen im Vordergrund. Dieses Ziel erreichen wir durch unseren datengestützten Ansatz zur Anwerbung talentierter Mitarbeiter\*innen, zur Erschließung des Potenzials der derzeitigen Belegschaft und zur Entwicklung von Schulungsmaßnahmen und -lösungen, die auf vorhandenen Kompetenzen aufbauen und diese weiterentwickeln. Wir haben Hindernisse für die Mobilität der Mitarbeiter\*innen beseitigt, indem wir bei Stellenausschreibungen unwesentliche Anforderungen gestrichen haben, z. B. die Voraussetzung eines Hochschulabschlusses, wenn entsprechende Erfahrung ausreichen würde.

Wir verfolgen bei der Personalentwicklung einen kooperativen Ansatz, der auf einem „Dreieck der Verantwortlichkeit“ zwischen dem Unternehmen, der Belegschaft und den Vorgesetzten beruht. Unsere Personalabteilung und strategische externe Partner\*innen sind mit der Einführung des Konzept betraut. Unser oberstes Ziel ist es, ein profitables Umsatzwachstum zu ermöglichen und gleichzeitig die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter\*innen zu steigern.

Im Jahr 2022 haben wir die Pitney Bowes University gegründet. Sie bietet wirkungsvolle Schulungs- und Karrieremöglichkeiten, die auf strategische Geschäftsprioritäten und wichtige Kompetenzen ausgerichtet sind. Durch die University erkennen unsere Mitarbeiter\*innen den Wert des kontinuierlichen Lernens und profitieren von neuen Perspektiven in einer sich schnell verändernden Welt. In Zukunft möchten wir Micro Mentoring, Rotationsprogramme, spezielle Schulungsangebote und zusätzliche Inhalte für die individuelle Entwicklung einführen.

Im vergangenen Jahr haben wir außerdem ein Programm zur Förderung der digitalen Kompetenz ins Leben gerufen, an dem sich fast 5.000 Mitarbeiter\*innen beteiligt haben. Unsere Mitarbeiter\*innen haben auch 2022 die Kursinhalte unserer relevanten, zielgerichteten Angebote genutzt.

Wir streben eine zielgerichtete Entwicklung an, die flexibel auf geschäftliche Herausforderungen reagiert. In den Bereichen Global Ecommerce, Sales, Services, Client Operations, Product Launch Enablement und Leadership Development verknüpfen wir bei der Begründung von Investitionen datengestützte Entscheidungsfindung mit angestrebten Lernergebnissen. Wir schaffen in Zusammenarbeit mit der Personalabteilung weltweit ein einheitliches „integriertes Talent-Ökosystem“, das auf unserer Workday Human Capital Management (HCM)-Plattform basiert. Hierbei handelt es sich um eine mehrjährige Initiative, die unsere Personalabteilung in die Lage versetzen soll, Bewerber\*innen und der Belegschaft einen besseren Service zu bieten.

## Pitney Bowes Essential Skills

In diesem Jahr haben wir während der Career Empowerment Week das Modell **Pitney Bowes Essential Skills** eingeführt, das es uns ermöglicht, klar anzugeben, welche Kompetenzen und Verhaltensweisen für den Erfolg je nach Tätigkeit erforderlich sind. Diese Initiativen kommen unseren Mitarbeiter\*innen zugute, da sie:

- eine kontinuierliche Weiterbildung im Einklang mit Unternehmensstrategie, -kultur und -vision gewährleisten
- das Lernen fördern und so die interne Mitarbeitermobilität und -nachfolge verbessern
- Ressourcen bieten, die auf die Leistungserwartungen abgestimmt sind
- die Mitarbeiter\*innen ermutigen, neue Beschäftigungschancen innerhalb des Unternehmens kennenzulernen
- eine inklusive Kultur und ein Gefühl der Zugehörigkeit fördern





## Leadership Academy

Außerdem haben wir 2022 das Leadership Academy-Programm eingeführt, einen fünftägigen Workshop, der in Präsenz stattfindet. Ziel der Academy ist es, Führungskompetenzen zu entwickeln, die sich durch Empathie und Engagement auszeichnen und so die Mitarbeitererfahrung zu verbessern sowie Exzellenz zum Nutzen von Pitney Bowes und unserer Kund\*innen zu fördern. Es geht darum, eine Gemeinschaft von Führungskräften zu schaffen, die sich gegenseitig inspirieren und unterstützen. Das scheint zu funktionieren. Nach der Einführung des Programms hat das Unternehmen bei den Teilnehmer\*innen einen Rückgang der Fluktuation verzeichnet. Auf der Grundlage dieser vielversprechenden Ergebnisse ist es unser Ziel, dass die Mehrheit der derzeitigen Global-Ecommerce-Führungskräfte von Pitney Bowes das Programm bis Ende 2024 abschließt. Gleichzeitig wollen wir sicherstellen, dass alle neuen Führungskräfte innerhalb der ersten 120 Tage nach ihrer Einstellung an einer Leadership Academy teilnehmen.

## Zentrale Angebote

Wir erarbeiten regelmäßig neue Programme zur Führungskräfteentwicklung, aktualisieren vorhandene und werben für unsere Coaching-, Mentoring- und Peer-to-Peer-Learning-Angebote. Außerdem ermitteln wir Gelegenheiten für praktische Fortbildungen, bei denen unsere Belegschaft Kompetenzen einsetzen und so neue Karrieremöglichkeiten ausloten kann. Wo immer möglich haben wir in der Praxis erworbene Lernerfahrungen in strategische Initiativen einbezogen und die Empfehlungen der Lernenden mit wichtigen Stakeholder\*innen geteilt.

Um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter\*innen erfolgreich sind, müssen wir definieren, wie Erfolg aussieht. Wir haben für jedes Berufsbild ein entsprechendes Profil erstellt und skizziert, wie der Karriereweg aussehen könnte. Nachstehend finden Sie einige unserer wichtigsten Angebote:

### Team Lead Essentials (Grundlagen der Teamführung)

Unsere Team Leader-Rolle dient als Sprungbrett für Beschäftigte auf Stundenbasis, die in Zukunft Vorgesetzte werden möchten. Dieses Programm ist speziell darauf ausgerichtet, die Fluktuation zu verringern, indem es gezielte Möglichkeiten zum Kompetenzausbau bietet. Die Teilnehmer\*innen erwerben Fähigkeiten in Bereichen wie Förderung des Teamworks, respektvolle Kommunikation, Beeinflussung ohne Autorität, Konfliktlösung, Verbesserung des Engagements und proaktive Mitarbeiterbindung.

### Leadership Essentials for Supervisors (Grundlegende Führungskompetenzen für Supervisors)

Dieses eigenständige Programm ist für neu eingestellte oder beförderte Führungskräfte von Beschäftigten auf Stundenbasis konzipiert. Diese Schulung soll den Teilnehmer\*innen im Rahmen eines Persönlichkeitstests ermöglichen, ihre Fähigkeit zu denken, zu handeln und Einfluss auf andere zu nehmen einzuschätzen, produktive Gespräche mit ihnen direkt unterstellten Mitarbeiter\*innen sowie mit Kolleg\*innen und Führungskräften zu führen, eigene Pläne zur Verbesserung ihrer sozialen Kompetenzen aufzustellen sowie Zielsetzung, Coaching und Zeitmanagement zu üben.

### Leadership Essentials for Managers (Grundlegende Führungskompetenzen für Vorgesetzte)

Dieses unternehmensweite Programm richtet sich an neu eingestellte oder beförderte Vorgesetzte sowie an diejenigen, die ihre Kenntnisse bezüglich Best Practices im Bereich Führungskompetenzen auffrischen möchten. Es steht auch Vorgesetzten offen, die noch keine Führungsschulung absolviert haben, seit sie ihre Position übernommen haben. Es steht als eigenständiges Programm zur Verfügung, dient jedoch auch als Voraussetzung für die Teilnahme an rollenspezifischen Führungsprogrammen.

### Site Leader Network – Lead Locally, Engage Globally (Lokal führen, global interagieren)

Im Rahmen dieses Programms werden leitende Führungskräfte ermittelt, die in Einrichtungen mit 50 oder mehr Beschäftigten als Standortleiter\*innen fungieren und dabei das Gemeinschaftsgefühl, die Zusammenarbeit und die Dynamik an unseren Arbeitsplätzen fördern sollen. Diese Führungskräfte wiederum motivieren Teammitglieder, sich in ihren Standortgemeinden zu engagieren, standortweite Kommunikationsstrategien zu entwickeln und ein tieferes Verständnis für die Belegschaft an ihren Standorten zu entwickeln.

### High Potential-Programme

Wir sind fest davon überzeugt, dass es wichtig ist, Talente mit hohem Potenzial zu ermitteln und sie zu fördern, was wiederum unser Unternehmen stärkt. Wir erreichen dies, indem wir bei Führungskräften durch erfahrungsbasierte, soziale und formale Lernmöglichkeiten inklusive Kompetenzen entwickeln, die letztendlich die Geschäftsergebnisse positiv beeinflussen. Neben den spezifischen Leadership-Programmen für einzelne Geschäftsbereiche gibt es vier unternehmensweite High Potential-Programme:

**Sprint** ist ein sechsmonatiges Weiterbildungsprogramm für tarifliche und außertarifliche Mitarbeiter\*innen auf Einstiegsebene. Das Sprint-Programm wurde ursprünglich im Geschäftsbereich Sending Technology Solutions eingeführt und hat sich aufgrund seines Erfolgs zu einer unternehmensweiten Initiative entwickelt.

Sprint ist ein Karriereentwicklungsprogramm, das darauf abzielt, die Führungskompetenzen und die Präsenz unserer Mitarbeiter\*innen mit hohem Potenzial zu steigern. Dabei stehen Themen wie Projektmanagement, Entwicklungsplanung und die Kompetenzen und Fähigkeiten, die Frontline-Manager\*innen benötigen, im Mittelpunkt. Gleichzeitig erhalten die Teilnehmer\*innen Gelegenheit, mit Führungskräften auf verschiedenen Ebenen des Unternehmens in Kontakt zu treten.

**Building Value at Pitney Bowes** ist ein Programm, bei dem unsere Senior Manager und Directors mehr über Geschäftssinn und die Bedeutung von geschäftlicher Entscheidungsfindung erfahren. Dieses virtuelle Training versetzt Führungskräfte in eine simulierte Geschäftsumgebung, in der sie in Echtzeit Entscheidungen treffen und dann mit den langfristigen Auswirkungen dieser Entscheidungen konfrontiert werden.

**Leading Other Leaders** ist eine neue Fortbildungsmöglichkeit mit einem Abschlussprojekt für Führungskräfte mittlerer Ebene zur optimierten Umsetzung der Geschäftsstrategie sowie zum Üben, Anwenden und Reflektieren der wichtigsten Bestandteile der Konzepte Transformational, Transactional und Network Leadership, die gemeinsam als Enterprise Leadership bezeichnet werden. Im Rahmen des Programms sollen die Erwartungen an herausragende Führung bei Pitney Bowes definiert werden.

Pitney Bowes bietet auch Entwicklungsmöglichkeiten für unsere Führungskräfte auf Director-Ebene und darüber hinaus. Dabei stehen ihnen verschiedene erstklassige Business-Zertifikatsprogramme zur Verfügung, die von einer Reihe von bedeutenden Universitäten angeboten werden. Bei dieser Gelegenheit lernen unsere Führungskräfte gemeinsam mit anderen Top-Führungskräften, wie sie eine reale geschäftliche Herausforderung in ihrem Aufgabenbereich bewältigen können.

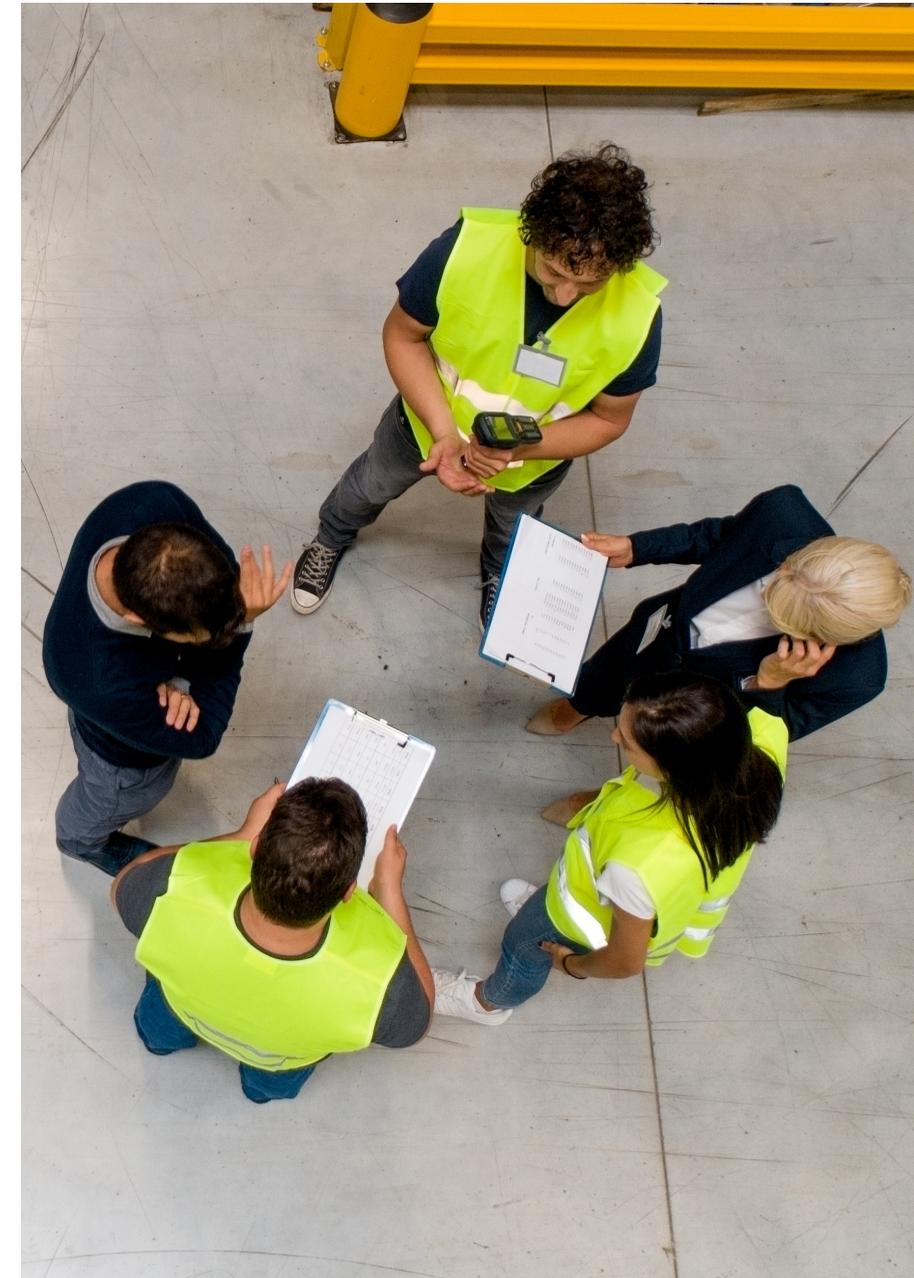
Wir haben in die meisten unserer Programme Abschlussprojekte integriert, die unseren Mitarbeiter\*innen helfen, das Gelernte dauerhaft zu behalten. Wir richten Alumni-Gruppen ein, die als Netzwerke fungieren, in denen die Mitglieder Erfahrungen austauschen und Wissen durch die Anwendung auf reale Situationen weiterentwickeln können. Diese Netzwerke bieten außerdem Kontaktmöglichkeiten zu hochrangigen Führungskräften durch informelle *Kamingespräche*.

## Sicherheit

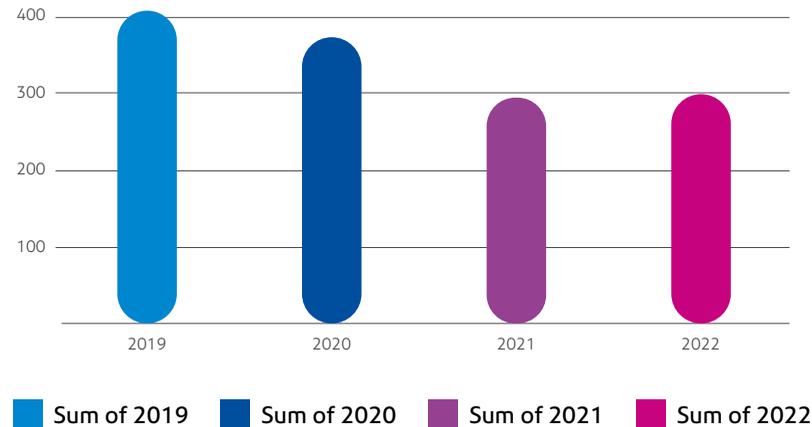
Das Richtige richtig machen gehört zur Sicherheitskultur von Pitney Bowes. Daher ist die Einhaltung von Sicherheitsvorschriften einer der Schwerpunkte bei den Meetings des Ausschusses für Ethik und Compliance des Unternehmens mit den einzelnen Geschäftsbereichen. Unsere Standortleitung und erfahrene EHS-Expert\*innen bewerten gemeinsam die Performance, kommunizieren Erfolge und entwickeln Projekte, die die Mitarbeiter\*innen in die Verbesserung der Sicherheit einbinden.

In unserer Health and Safety Governance sind die jeweiligen Verantwortlichkeiten der Fachexpert\*innen im Environmental Health and Safety-Team definiert, bei denen es um die Durchführung von Schulungen, die Festlegung von Richtlinien und die Anleitung der Betriebsabläufe sowie der Betriebsleitung zur Umsetzung dieser Richtlinien an den Standorten geht. Innerhalb dieses Governance-Frameworks führen wir ein Benchmarking unserer Sicherheitsprogramme durch und analysieren Kennzahlen und Daten, um die Konzentration auf die Prozessoptimierung und die kontinuierliche Verbesserung zu gewährleisten.

Diese Maßnahmen ermöglichen es uns, Risiken zu ermitteln, Richtlinien und Schulungen zur Verfügung zu stellen, Unfälle zu untersuchen und daraus zu lernen sowie Verletzungsfälle zu verringern. Außerdem erhalten das Standortmanagement vor Ort sowie die Unternehmensleitung regelmäßige Berichte zu Sicherheitskennzahlen, Trends, Risiken und regulatorischen Vorgängen. Um das Thema Sicherheit konzentriert anzugehen, haben wir kürzlich ein Team für Sicherheitsprojektmanagement geschaffen, das sich aus Führungskräften aus dem Sicherheitsteam des Unternehmens sowie aus Führungskräften aus dem Betrieb zusammensetzt. Diese Gruppe informiert regelmäßig die Executive Sponsors. Darüber hinaus hat das Sicherheitsteam sein monatliches Schulungsprogramm für Betriebsleiter\*innen, die tägliche Sicherheitsschulung für Mitarbeiter\*innen unserer Einrichtungen und die monatlichen Schulungen speziell für die Sicherheitskoordinator\*innen an unseren Standorten überarbeitet.



## Gesamtzahl der von der OSHA bislang registrierten meldepflichtigen Fälle 2019 | 2020 | 2021 | 2022



## Betriebsicherheit

In einer Umfrage, in der die Mitarbeiter\*innen gefragt wurden, ob sie das Gefühl haben, in einem sicheren Umfeld zu arbeiten, wurde diese Frage mit einem klaren Ja beantwortet. Über 90 Prozent der Mitarbeiter\*innen beurteilten ihren Arbeitsbereich, einschließlich der Kundenstandorte und Firmenfahrzeuge, als sicher. Bemerkenswerterweise ist diese Zahl mit über 90 Prozent der Beschäftigten unverändert hoch.

Frühindikatoren sind ein wichtiger Bestandteil unserer gesamten EHS-Leistungsbewertung. Wir verfolgen Kennzahlen zu Sicherheitsausschusssitzungen, Mitarbeiterschulungen und Standortinspektionen. Alle schwerwiegenden Zwischenfälle werden innerhalb von 24 Stunden von der Abteilung EHS, der Standortleitung und den regionalen Vizepräsident\*innen geprüft, um sicherzustellen, dass Ressourcen zur Verfügung stehen, um Ursachen zu ermitteln und Korrekturmaßnahmen im gesamten Netzwerk einzuleiten.

Unsere Kennzahlen basieren auf 200.000 geleisteten Arbeitsstunden und beziehen sich auf unser Vollzeitpersonal sowie die Zeitarbeitskräfte an unseren Standorten. Die häufigsten Verletzungen sind Zerrungen im Zusammenhang mit der manuellen Materialbewegung (Heben). Daher bieten wir Schulungen zum Dehnen vor der Schicht, zu ergonomischen Verbesserungen und zu richtigen Hebetekniken an. Um sicherzustellen, dass unsere Mitarbeiter\*innen die richtigen Techniken erlernen, haben wir an einem Standort eine Trainerstelle eingerichtet und werden dies im nächsten Jahr auf weitere Standorte ausweiten.

## Risikominderung

Die Risikominderung ist ein zentraler Prozess innerhalb unserer Betriebsabläufe. Jeder Standort verpflichtet sich, Risiken zu ermitteln und Maßnahmen zu ergreifen, um diese zu mindern oder zu eliminieren. Die Durchführung von HRAs (Hazard Risk Assessments, Gefahrenrisikoeinschätzungen) ist bei allen wichtigen Prozessen unverzichtbar. Darin werden die technischen und administrativen Kontrollen (z. B. Aktualisierungen von Schulungen) sowie alle erforderliche persönliche Schutzausrüstung (PSA) zur Risikominderung aufgeführt. HRAs werden regelmäßig aktualisiert und bewertet, um unsere Sicherheits- und Gesundheitsmanagementsysteme kontinuierlich zu verbessern. Wenn wir ein neues oder sich abzeichnendes Risiko erkennen, werden bei Bedarf weitere Aktualisierungen in Verbindung mit unseren Unfalluntersuchungen, Berichten über Beinaheunfälle und Anlagenprüfungen vorgenommen. In diesem Jahr haben wir eine Ursachenanalyse durchgeführt, um die ermittelten Risiken zu verringern. Wir entwickeln monatliche Schulungen, Mitteilungen und Huddle-Themen zur Risikominderung sowie spezifische Sicherheitspraktiken und -informationen. Außerdem erstellen wir Sicherheitswarnungen und Erkenntnisberichte zu spezifischen Problemen und Verbesserungsmöglichkeiten.

Ferner senken wir Risiken auch durch umfassende Schulungs- und Sensibilisierungsprogramme, darunter Einarbeitungsprogramme für Neuzugänge, Onlineschulungen und -hinweise, themenspezifische Workshops und Webinare sowie Mentoring. Wir haben Prozesse zur eingehenden technischen und sicherheitstechnischen Prüfung neuer Automatisierungs- und Robotiksysteme sowie Sicherheitsrichtlinien für Robotik und Automatisierung eingeführt. Damit gewährleisten wir, dass die Installation und der sichere Betrieb aller neuen Geräte nach einheitlichen Standards erfolgen. Unser EHS-Team führt zudem praktische Risikobeurteilungen neuer Technologien in Zusammenarbeit mit den Bediener\*innen und Entwicklungsteams durch.



### Sicherheit von motorisierten Industriefahrzeugen (PIV)

Auch 2022 haben wir unsere Initiativen zur Reduzierung der Vorfälle mit PIV fortgesetzt, zumal die Zahl der PIV-Unfälle zurückgegangen ist. Wir haben die Kommunikation hinsichtlich der Sicherheit in Ladebereichen verstärkt und überprüfen weiterhin alle PIV-Unfälle innerhalb von 24 Stunden und geben Erkenntnisse innerhalb des Standortnetzwerks weiter. Wir haben die standardisierten PIV-Schulungen und das entsprechende praktische Training für alle PIV-Bediener\*innen an unseren Standorten überarbeitet und durchgeführt. Wir melden Kennzahlen zu PIV-Unfällen monatlich an Mitglieder der Führungsebene, um diese als Partner\*innen für die Risikominderung zu gewinnen. Wir haben ein neues Paket mit technischen Prüfungen und Sicherheitsstandards (basierend auf den Erkenntnissen aus unserer Datenanalyse) entwickelt, die in allen neuen Gebäuden umgesetzt werden sollen. Zusätzlich arbeiten wir an der Einführung weiterer administrativer Kontrollmechanismen und technischer Lösungen.



### Pitney Bowes Bucks

Es ist wichtig, dass wir den Mitarbeiter\*innen unserer Lagereinrichtungen, die sich für unsere Sicherheitskultur einsetzen, individuell Anerkennung zeigen. Das Management der einzelnen Standorte vergibt jetzt regelmäßig „PB Bucks“, die gegen Geschenkgutscheine oder Geräte mit Pitney Bowes-Branding eingelöst werden können, an Personen, die Eigeninitiative bei der Verringerung von Gefahren und Sicherheitsrisiken zeigen, etwa durch die Meldung von Beinaheunfällen oder gefährlichen Zuständen oder einfach durch die sichere Führung von PIV. Wir möchten unsere Teams motivieren, sich für eine proaktive Sicherheitskultur einzusetzen und diesen Prozess als entsprechende unterstützende Maßnahme zu nutzen. Die Belohnung sicherer Verhaltensweisen trägt dazu bei, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Wahrscheinlichkeit von Verletzungen oder Erkrankungen verringert. Dieses Programm wurde im Frühjahr 2022 auf alle Standorte ausgeweitet.

### Meldepflichtige Fälle

	2018	2019	2020	2021	2022
Meldepflichtige Fälle insgesamt	379	409	375	293	297
Anteil der meldepflichtigen Fälle	2,39	2,68	2,52	1,94	2,44

### Verletzungen nach Kategorie

	2018	2019	2020	2021	2022
Fälle mit Ausfallzeiten	96	127	144	116	138
Anteil von Fehltagen	0,67	0,77	0,96	0,77	1,13
Fälle mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit	225	251	180	147	149
Anteil der Fälle mit eingeschränkter Arbeitsfähigkeit	1,42	1,58	1,23	0,96	1,22

## Sicherheitsaudits

Wir prüfen die Sicherheit unseres Betriebs regelmäßig durch formelle Audits und informelle Besuche vor Ort zum Coaching. Standortbesuche und Audits bilden den Rahmen für Coaching und Zusammenarbeit. Wir ermitteln Mängel, nehmen Korrekturmaßnahmen in ein Tracking-System auf und behalten die Maßnahmen bis zur Beseitigung des Problems im Blick. Bei der Planung der Audits und Standortbesuche im jeweiligen Jahr spielen Faktoren wie kürzliche Verletzungen, Schwere der Verletzungen, Durchführung und Erkenntnisse von früheren Audits, neue Prozesse oder Geräte, Erweiterungen oder Bautätigkeiten sowie die Erfahrung des Personals eine wichtige Rolle.



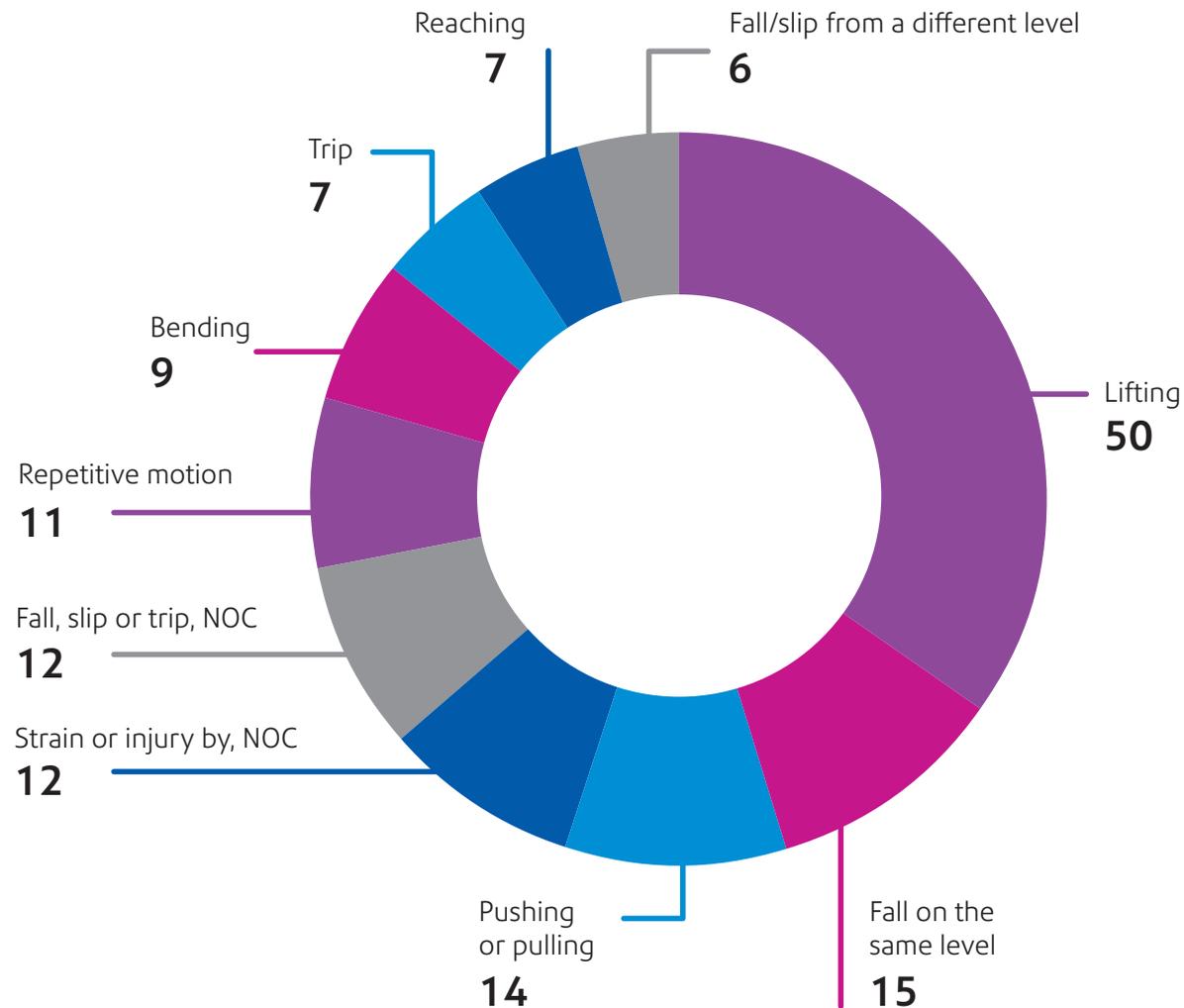
## Fahrzeugsicherheit

Sicherheit und Einhaltung von Vorschriften stehen bei uns an erster Stelle, im Interesse unserer Belegschaft und zum Schutz anderer Verkehrsteilnehmer\*innen. Wir stellen sicher, dass die gesamte Belegschaft alles erhält, was sie benötigt, um erfolgreich zu sein. Hierzu bieten wir erstklassige Einarbeitung und Schulungen. Zudem legen wir klare Erwartungen und Zuständigkeiten fest, die unser Unternehmensmotto widerspiegeln: „Das Richtige richtig machen“. Zu den Schulungen gehören Kurse zum defensiven Fahren, die im Rahmen der Einarbeitung angeboten und alle zwei Jahre aufgefrischt werden. Weitere Angebote gehen auf die Vorschriften ein, die für die Aufgaben der Belegschaft relevant sind, oder umfassen die Einarbeitung durch erfahrene Kolleg\*innen, die allen Neuzugängen zeigen, wie Aufgaben sicher, gesetzeskonform und auf dem Niveau erledigt werden, das unsere Kund\*innen von Pitney Bowes gewohnt sind. In diesem Jahr haben wir Sicherheitsmaterialien und -richtlinien für Fahrer\*innen entwickelt, mit dem Ziel, einen Ausschuss zur Fahrersicherheit zu gründen. Außerdem erhalten unsere Fahrer\*innen laufend aktuelle Informationen zu neuen Vorschriften und einer Vielzahl von internen Sicherheitsthemen. Zusätzlich verfügen wir über eine Fahrerfeedback-App, die Fahrer\*innen für direktes Feedback an die Flottenleitung nutzen können.

Wir integrieren neue Technologien in unseren Prozess. Durch den Einsatz von Dashcams und Kollisionsvermeidungssystemen in unseren Fahrzeugen können wir Unfälle effektiver vermeiden und gleichzeitig die Ursachen von Unfällen ermitteln.



## Verletzungsursachen für bislang von der OSHA registrierte meldepflichtige Fälle 2022 | Nach Ursache | Top 10



# Gesundheit und Wohlbefinden

Pitney Bowes ist besonders stolz auf sein Engagement für die Gesundheit unserer Belegschaft und ihrer Familien. Das Wohlbefinden ist seit Langem ein wichtiger Bestandteil unserer Werte. Ein Beispiel für unser Engagement in diesem Bereich sind die umfassenden Wellness-Programme für unsere Mitarbeiter\*innen weltweit.

## Leistungen für Arbeitnehmer\*innen

Als Unternehmen, in dem der Mensch im Mittelpunkt steht, ist uns nichts wichtiger als das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter\*innen. Zu diesem Zweck bemühen wir uns nicht nur um wettbewerbsfähige Leistungen, sondern auch um Leistungen, die auf die spezifischen Bedürfnisse unserer einzelnen Mitarbeiter\*innen zugeschnitten sind, z. B. Weiterbildungen, Entwicklungsplanung, Wellness und Stipendien. Unsere Mitarbeiter\*innen auf der ganzen Welt haben die Wahl zwischen einer Vielzahl von Leistungen in den Bereichen Gesundheit, Wellness, Lifestyle, Bildung und Finanzen, die auf ihre Bedürfnisse sowie die ihrer Familien zugeschnitten sind. Neben vielen anderen Dingen bieten wir:

- Medizinische, zahnärztliche, augenärztliche und verschreibungspflichtige Leistungen
- Psychologische Beratung
- Wellness-Programme
- Stressbewältigung
- Fitnessprogramme
- Elternzeit
- Betreuungsleistungen für Kinder und ältere Menschen
- Erstattung von Studiengebühren
- Weiterbildung
- Finanzplanung
- Selbstbedienungsmärkte für frische Lebensmittel vor Ort

## Wellness-Programme

Um unsere Mitarbeiter\*innen und deren Familien im Jahr 2022 zu motivieren, aktiv und in Kontakt zu bleiben, bieten wir sowohl virtuell als auch vor Ort Wellness-Programme an, die für Mitarbeiter\*innen mit unterschiedlichen Arbeitsmodellen zugänglich sind. In diesem Jahr fand zum 16. Mal der One-in-a-Million Day statt, eine weltweite Veranstaltung, bei der es darauf ankommt, sich zu bewegen. Bei dieser Veranstaltung, die anlässlich des Global Employee Health and Fitness Month an 48 Standorten in vier Ländern stattfand, gingen die Teilnehmer\*innen insgesamt 27 Millionen Schritte. Außerdem haben wir unser Fitnessprogramm „Get Moving“, das Programm „Change One Nutrition“ und unser Programm „5 Days of Joy“ durchgeführt, das sich auf das körperliche und geistige Wohlbefinden in der Vorweihnachtszeit konzentriert.



Informationen von Pitney Bowes zu Leistungen und Wohlbefinden in Ihrer Sprache



## 27 Millionen Schritte

An 48 Standorten in vier Ländern sind am selben Tag Mitarbeiter\*innen insgesamt über 27 Millionen Schritte gegangen.



## Selbstfürsorge

2.875 Mitarbeiter\*innen und deren Familienmitglieder verdienten sich finanzielle Prämien durch gesundheitsförderndes Verhalten, z. B. durch Steigerung ihrer Fitness und durch jährliche Check-ups im Rahmen eines jährlichen Prämienprogramms zur Förderung der Selbstfürsorge.



St. Louis, MO

„Die Teilnahme am jährlichen Get Moving-Wettbewerb war für viele deutsche Teilnehmer\*innen ein großes Highlight. In den letzten Jahren haben wir mit zwei deutschen Teams teilgenommen und sind gemeinsam Millionen von Schritten gegangen. Wir hatten eine Menge Spaß und ich war glücklich, dass ich zusammen mit anderen Teilnehmer\*innen aus aller Welt bei den letzten beiden Wettbewerben den ersten Platz belegen konnte.“



Stefan Kiessler  
Human Resources, Deutschland



Spaziergang anlässlich des One-in-a-Million Day, Shelton, CT

## Gesundheitsfürsorge zugänglich machen

Mehr als 9.000 unserer Mitarbeiter\*innen in den USA erhalten durch uns Zugang zu erstklassiger, bezahlbarer Gesundheitsfürsorge. Zusätzlich gestalten wir unsere Zusatzleistungen so, dass der Zugang zu Gesundheitsleistungen so einfach wie möglich ist. Wir ermutigen unsere Belegschaft, wichtige vorbeugende gesundheitliche Maßnahmen zu ergreifen, darunter Impfungen wie Grippeimpfungen sowie jährliche Mammographie- und Hautkrebs-Screenings sowie Blutzuckeruntersuchungen. Die Kosten werden im Rahmen der Gesundheitsleistungen von Pitney Bowes übernommen. Wir stellen eine Liste mit allen empfohlenen Screenings

basierend auf Alter und Geschlecht bereit und ermöglichen den Zugang rund um die Uhr zu einem Netzwerk zertifizierter Ärzt\*innen sowie Telemedizin-Dienstleistern. Außerdem bieten wir Programme, die auf spezifische Aspekte eingehen, z. B. Herzgesundheit, Diabetes, emotionale Intelligenz und Resilienz. Im Jahr 2022 haben wir uns mit einer Kombination aus medizinischen Angeboten vor Ort und Gutscheinen für kostenlose Gripeschutzimpfungen bemüht, die Gripeschutzimpfung so zugänglich wie möglich zu machen. Im September 2022 haben wir Integrated Musculoskeletal Care (IMC) in unser Angebot aufgenommen, um unseren Mitarbeiter\*innen einen kostengünstigeren Zugang zu Physiotherapeut\*innen und Chiropraktiker\*innen zu ermöglichen, die Muskel- und Gelenkschmerzen lindern und die ordnungsgemäße Funktion wiederherstellen. In der Leistung ist auch eine kostenlose mobile App zur Selbstfürsorge enthalten.

Im vergangenen Jahr haben 2.875 Mitarbeiter\*innen von Pitney Bowes und deren Familienangehörige an unserem jährlichen Prämienprogramm zur Förderung der Selbstfürsorge teilgenommen. Sie erhielten finanzielle Leistungen für gesundheitsförderndes Verhalten, z. B. für die Steigerung ihrer Fitnessaktivitäten und die Durchführung eines jährlichen Check-ups.

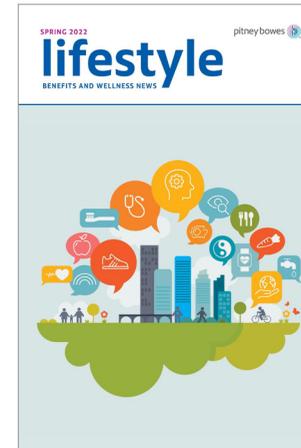
*„Pitney Bowes legt großen Wert auf das Wohlbefinden seiner Mitarbeiter\*innen und bietet ihnen Programme zur Förderung der Gesundheit von Körper, Geist und Seele. Unsere virtuellen Fitnesskurse ermöglichen es mir, Pausen mit körperlichem Training in meinen Arbeitstag zu integrieren, oder ich kann aufgezeichnete Sessions absolvieren, wann immer es mein Kalender erlaubt. Nach diesen Pausen mit Mikro-Workouts kehre ich mit neuer Energie und Konzentration an meinen Arbeitsplatz zurück. Davon profitieren auch Kund\*innen sowie Kolleg\*innen und ich kann meine Aufgaben schneller erledigen.“*



**Stephanie Joy**  
Director, Service Marketing  
and Enablement

## Wellness-Programme

Pitney Bowes bietet außerdem eine Vielzahl lokaler und globaler Fitness- und Ernährungsprogramme an, die die Belegschaft zu einer gesunden Lebensweise motivieren sollen. Unser Wellness-Team besteht aus qualifizierten Ernährungsberater\*innen, zertifizierten Gesundheitstrainer\*innen und einem Sportarzt. Ein weltweites Netzwerk an Pitney Bowes Wellness Champions koordiniert ehrenamtlich Wellness-Events. Unsere Belegschaft profitiert von Aktivitäten vor Ort, virtuellen Aktivitäten sowie Ernährungsberatung, Gesundheitscoaching, Fitnesskursen und Teamprogrammen als Teleangebot.



## Finanzielle Verantwortung und Wellness

Finanzielles Wohlergehen war immer ein integraler Bestandteil der Wellness-Philosophie von Pitney Bowes. Wir unterstützen unsere Belegschaft durch verschiedene Programme und Ressourcen auch in finanziellen Angelegenheiten. In den USA erhalten Mitarbeiter\*innen durch diese Programme und Apps eine fachkundige Anleitung zu Finanzmanagement, Haushaltsplanung und Zukunftsvorsorge.

- Dienstleistungen im Bereich Finanzplanung
- Firmeneigener 401k-Plan
- App für Haushaltsplanung, Sparen und Gehaltsvorschüsse
- Rabattprogramm für Mitarbeiter\*innen
- Tools für Kredite und Einkauf
- Mitarbeiter\*innen-Kreditgenossenschaft
- Rabatte bei Hausrat-, Auto- und Haustierversicherungen

### Guild

Mit einem neuen Anbieter, Guild Education, haben wir unsere Unterstützung bei Studiengebühren in den USA ausgeweitet, über die bis zu 10.500 USD pro Jahr für Bildung und Entwicklung bereitgestellt werden. Es stehen mehr als 160 Programme von über 20 erstklassigen Bildungseinrichtungen mit Angeboten wie Sprachunterricht, Kursen zur Vorbereitung auf den Highschool-Abschluss und das College sowie Zertifikats- und Abschlussprogramme zur Verfügung. Um den Zugang zu Bildungsangeboten für alle zu erleichtern, können sich Mitarbeiter\*innen ab dem Monatsersten, der auf ihr Einstellungsdatum folgt, anmelden. Sie benötigen keine Genehmigung ihrer Vorgesetzten mehr. Auch neben unserem Guild Education-Programm bieten wir weltweit Möglichkeiten, um den Zugang zu Bildung zu erleichtern.

## Förderung einer Kultur emotionaler Resilienz

Pitney Bowes misst dem psychischen Wohlbefinden eine ebenso große Bedeutung bei wie dem körperlichen. Mitarbeiter\*innen und ihre Familien erhalten über unser Unterstützungsprogramm, das in 15 Ländern zur Verfügung steht, kostenlose psychologische Beratung und ähnliche Hilfen. In diesem Jahr haben wir unser Angebot für psychisches Wohlbefinden durch eine Partnerschaft mit einem neuen Anbieter erweitert, um den Zugang zu beschleunigen und die Zahl der kostenlosen Coaching- und Therapiesitzungen zu erhöhen. Der überarbeitete Plan erleichtert den Zugang zu Angeboten zur psychischen Gesundheit, indem er Konsultationen außerhalb des Netzwerks und eine größere Anzahl abgedeckter Termine vorsieht. In den USA stehen der Belegschaft jederzeit Onlineressourcen zur Verfügung, über die Beratungstermine selbstständig gebucht werden können und die Zugang zu einem Netzwerk zugelassener Berater\*innen ermöglichen.

Zusätzlich zu der Beratung können Mitarbeiter\*innen und deren Angehörige folgende Unterstützung bei der Bewältigung von krisenhaften Lebensereignissen von qualifizierten Work/Life-Spezialist\*innen in Anspruch nehmen:

- Betreuung von Kindern oder Senior\*innen
- Haushaltshilfen
- Finanz- oder Rechtsberatung
- Gemeinschaftshilfe
- Notfallressourcen

Wir werben mit monatlichen Webinaren für die Leistungen, die Mitarbeiter\*innen in Anspruch nehmen können. Die Webinare behandeln eine Vielzahl von Work/Life-Themen, darunter Angst, gesunde Beziehungen sowie Diversität und Unterschiede. Außerdem bieten wir wöchentliche 15-minütige Sessions mit geführter Meditation an, bei denen Mitarbeiter\*innen zu Ruhe, Konzentration und Entspannung finden.

2022 haben wir 17 Teams Sessions zum Wohlbefinden angeboten, die von lizenzierten Psycholog\*innen geleitet wurden. Die Sessions konzentrierten sich auf Themen wie Wachstumsdenken, mentale Vorbereitung auf Spitzenleistungen, emotionale Sicherheit am Arbeitsplatz und Vermeidung von Burn-out.

Wir haben auch eine Kampagne zum Wohlbefinden und Engagement unserer Belegschaft ins Leben gerufen, die das Bewusstsein für psychische Probleme schärfen, Stigmatisierung und Diskriminierung verhindern und für Ressourcen zum Thema psychische Gesundheit werben soll. Zusätzlich zu den monatlichen Webinaren haben wir zwei globale Events zur Förderung des Bewusstseins für psychische Gesundheit veranstaltet: die Mental Well-being Week im Mai und den Global Mental Health Day im Oktober. Wir haben virtuelle Live- und On-Demand-Veranstaltungen durchgeführt und Branchenexpert\*innen und Gastredner\*innen eingeladen, die über Themen rund um psychische und physische Gesundheit sowie finanzielles Wohlbefinden gesprochen haben. Die Events waren so geplant, dass Mitarbeiter\*innen auf der ganzen Welt teilnehmen konnten. In Frankreich, Deutschland und Japan wurden Sessions in der jeweiligen Landessprache angeboten.

2022 haben wir 17 Teams Sessions zum Wohlbefinden angeboten, die von lizenzierten Psycholog\*innen geleitet wurden. Die Sessions konzentrierten sich auf Themen wie Wachstumsdenken, mentale Vorbereitung auf Spitzenleistungen, emotionale Sicherheit am Arbeitsplatz und Vermeidung von Burn-out.





## Unterstützung von Familien bei der Arbeit und zu Hause

Gemeinsam mit den Dienstleistern, die wir zur Erbringung von Sozialleistungen nutzen, bieten wir Programme an, die Familien bei der Betreuung unterstützen. Über Bright Horizons Back-Up Care können Mitarbeiter\*innen in den USA Zugang zu Betreuungsangeboten für Kinder, ältere Angehörige und auch für sich selbst erhalten. Im Jahr 2022 wurde die Leistung auf die Versorgung von Haustieren ausgeweitet. Bright Horizons bietet zudem Leistungen wie Haushaltshilfen und Nachhilfeunterricht.

## Innovative Betreuung beim Kampf gegen Krebs

Jedes Jahr arbeitet Pitney Bowes unermüdlich daran, die Messlatte für die Qualität unserer Sozialleistungen und Ressourcen trotz der steigenden Kosten im Gesundheitswesen höher zu legen. Unsere Partnerschaft mit der Health Transformation Alliance (HTA) hilft uns, Gesundheitsprobleme von Mitarbeiter\*innen in den USA anzugehen. Im Mittelpunkt stehen hierbei innovative Wege zur Senkung der Kosten für die Gesundheitsfürsorge. Wir entwickeln Angebote, die für mehr Behandlungserfolge sorgen und eine personalisierte, effiziente Versorgung der Belegschaft sowie deren Angehörigen gewährleisten sollen.

Krebsvorsorge und -prävention stehen im Mittelpunkt unserer Aufklärungs- und Sensibilisierungsstrategie. Über das Programm „Johns Hopkins Work Stride: Managing cancer at work“ werden Mitarbeiter\*innen und deren Familienmitglieder unterstützt, die mit einer Krebsdiagnose konfrontiert sind – entweder direkt oder als Betreuer\*innen. Zudem erhalten im Rahmen des Programms auch Vorgesetzte Unterstützung, die zusätzliche Hilfe beim Umgang mit der Krebsdiagnose und -behandlung von Mitarbeiter\*innen benötigen. All jenen, die von komplexen und seltenen Krebsarten betroffen sind, bieten wir zusätzliche Unterstützung und Beratung durch AccessHope, ein weltweit renommiertes Krebsforschungs- und -behandlungszentrum.



# Nachhaltige Beschaffung

Unsere Lieferant\*innen sind für uns genauso wichtig wie unsere Kund\*innen. Auf dem Weg zu unserem Ziel einer Kreislaufwirtschaft, die für uns alle eine nachhaltige Zukunft sichert, arbeiten wir eng mit unseren Lieferant\*innen zusammen, die ein integraler Bestandteil unserer Lösung sind. Wir wünschen uns Lieferant\*innen, die unsere Werte teilen, nicht nur in puncto Umweltschutz, sondern auch beim Streben nach Diversität in all unseren geschäftlichen Unternehmungen.

Entwicklung des Tier-2-  
Programms für die Vergabe  
von Unteraufträgen  
mit dem Ziel, unser  
Ausgabenvolumen bei  
von Diversität geprägten  
Lieferant\*innen zu erhöhen



Einführung von  
Mentorenprogrammen  
in Zusammenarbeit mit  
Organisationen wie  
Disability:IN und NGLCC



Neue Mitgliedschaft bei Disability:IN und dem VIB Network, um über Vermittlungsveranstaltungen und Jahreskonferenzen Zugang zu deren Mitgliedern zu erhalten



## Verhaltenskodex für Lieferant\*innen

Die Qualität unserer Lieferant\*innen und unsere Beziehungen zu ihnen sind entscheidend für unseren Erfolg. Um für unsere eigenen Produkte und Dienstleistungen die höchste Qualität zu gewährleisten, stellen wir auch an unsere Lieferant\*innen vergleichbare Anforderungen. In unserer gesamten Lieferkette verlangen wir von unseren Lieferant\*innen sichere Arbeitsbedingungen, einen respekt- und würdevollen Umgang mit ihren Mitarbeiter\*innen sowie eine umwelt- und sozialverträgliche Produktion. In unserem Verhaltenskodex für Lieferant\*innen finden diese entsprechende Leitlinien. Wir erwarten von ihnen, dass sie den Verhaltenskodex auch auf ihre eigenen Bezugsquellen anwenden, die an der Bereitstellung von Waren und an Dienstleistungen für Pitney Bowes beteiligt sind. Unseren Verhaltenskodex für Lieferant\*innen finden Sie [hier](#).

## Lieferantendiversität

Unser allgemeiner Fokus auf Diversität betrifft sowohl unsere Lieferant\*innen als auch unsere Mitarbeiter\*innen. Wir sind davon überzeugt, dass eine breite Palette von Unternehmen in unserer globalen Lieferantengruppe innovative Lösungen hervorbringen und gleichzeitig unsere Erwartungen in Bezug auf Qualität, Kosten, Agilität, Flexibilität und Lieferung erfüllen oder übertreffen kann.

Programme zur Förderung der Lieferantendiversität bieten die Möglichkeit, sich aktiv am Kampf gegen rassistische Diskriminierung zu beteiligen, Chancen zu eröffnen und Unternehmen zu fördern. Zu diesem Zweck haben wir in diesem Jahr einen Supplier Diversity Manager eingestellt, der diese Programme weiterentwickeln soll, wobei der Schwerpunkt auf der Tier-2-Entwicklung und den Zielen bestimmter Geschäftsbereiche liegt. 2022 haben wir auch unser Lieferantenportal neu gestaltet, um einen Schwerpunkt auf Diversität zu legen.

Wir möchten diverse Lieferant\*innen als potenzielle Partner\*innen fördern und legen einen besonderen Fokus auf folgende Aspekte:

- Minderheiten (einschließlich Afroamerikaner\*innen, Lateinamerikaner\*innen, Asian Americans/Indoamerikaner\*innen, Native Americans, Indigene Völker Alaskas)
- Klein-/Großunternehmen im Besitz von Frauen
- Veteran\*innen, kriegsversehrte Veteran\*innen
- Kleinunternehmen
- Kleinunternehmen in historisch strukturschwachen Gegenden („HUBZone“)
- Homosexuelle, Bisexuelle und Transgender (LGBTQ+)
- Wirtschaftlich benachteiligte Kleinunternehmen (SDB)
- Amerikaner\*innen mit Behinderung



Im Jahr 2023 haben wir einen „Rule of Engagement“-Prozess eingeführt, der alle Einkäufer\*innen von Pitney Bowes dazu verpflichtet, bei Ausschreibungen mit diversen Lieferant\*innen zusammenzuarbeiten, während wir weiterhin mit Organisationen zur Lieferantengruppeentwicklung zusammenarbeiten, die sich auf das Wachstum und die Nachhaltigkeit diverser Unternehmen konzentrieren. Wir nehmen das ganze Jahr über an verschiedenen Veranstaltungen zur Lieferantengruppeentwicklung teil und tauschen uns regelmäßig über Vermittlungsveranstaltungen mit potenziellen Lieferant\*innen aus.

Seit vier Jahren engagieren wir uns im Rahmen des von WBENC (Women's Business Enterprise National Council) durchgeführten **WeTHRIVE**-Programms aktiv im Bereich der finanziellen Entwicklung von Frauen geführter Unternehmen.

Auf der WBENC-Jahreskonferenz 2022 haben wir während einer Vermittlungsveranstaltung Merrimak Capital getroffen, ein von Frauen geführtes Unternehmen, das im Bereich Leasing tätig ist. Als Ergebnis dieses Treffens hat Merrimak kürzlich einen Vertrag mit Pitney Bowes unterzeichnet. Darüber hinaus sponsert Pitney Bowes Merrimak auf der WBENC-Jahreskonferenz 2023, indem es Merrimak eine Standfläche zur Verfügung stellt.

## Reporting hinsichtlich Diversität bei Tier-2-Lieferant\*innen

Um Diversität in der gesamten Lieferkette zu fördern, verfolgen einige Kund\*innen sowohl die direkten als auch die indirekten Ausgaben bei Lieferant\*innen (d. h. auch die der Lieferant\*innen bei deren eigenen Lieferant\*innen). Wir stellen diese zusätzlichen Berichte für Kund\*innen bereit, mit denen wir einen Jahresumsatz von mindestens 1.000.000 US-Dollar erzielen. Dabei verwenden wir eine indirekte Berechnungsmethode, die auf dem prozentualen Anteil des mit einzelnen Kund\*innen erzielten Umsatzes basiert, der spezifischen Kategorien für die Lieferantendiversität zugeordnet wird. Zu unseren derzeitigen Kategorien gehören Kleinunternehmen, Unternehmen in Minderheitenbesitz, von Frauen geführte Unternehmen, Unternehmen im Besitz von LGBTQ+, Unternehmen im Besitz von Veteran\*innen und kriegsversehrten Veteran\*innen sowie Unternehmen mit HUBZone-Zertifizierung.

2023 haben wir ein Tier-2-Reporting-Programm eingeführt, bei dem wir unsere 50 Hauptauftragnehmer\*innen auffordern werden, uns Tier-2-Berichte bereitzustellen. Dieses Programm ermöglicht es uns, alle Ausgaben für Unteraufträge zu erfassen, die unsere Hauptauftragnehmer\*innen mit diversen und kleinen Unternehmen tätigen.

„Unser Engagement für Diversität bei Lieferant\*innen kommt Pitney Bowes zugute, weil es Innovation durch die Einführung neuer Produkte, Dienstleistungen und Lösungen fördert. Es ist eine für alle Seiten vorteilhafte Beziehung, da wir so mit großartigen Lieferant\*innen zusammenarbeiten, auf die wir uns verlassen können, während wir gleichzeitig die Gewinne von Unternehmen aller Größenordnungen steigern und die Gemeinden vor Ort stärken.“



Wendy Moreno  
Sr. Manager of Supplier Diversity

## Qualifizierung und Zertifizierung der Lieferantendiversität

Wir erwarten von allen Lieferant\*innen die Einhaltung hoher Standards in Bezug auf Produkt- und Servicequalität. Durch die Registrierung bei der [Connecticut Supplier Connection](#) können sich Unternehmen als Lieferant\*innen für Pitney Bowes bewerben. Die Connecticut Supplier Connection wurde gemeinsam mit anderen Unternehmen aus Connecticut gegründet. Es handelt sich um ein Onlineportal, mit dem wir potenzielle Lieferant\*innen ermitteln und kontaktieren können. Kleinunternehmen und diverse Unternehmen, die Lieferant\*innen werden möchten, können sich hier den teilnehmenden Unternehmen präsentieren. Weitere Informationen zur Lieferantenregistrierung finden Sie [hier](#).

Wir ermutigen Lieferant\*innen, die sich durch Diversität auszeichnen, eine entsprechende Zertifizierung von einer entsprechenden Stelle zu erwerben, z. B.:

- National Veteran-Owned Business Association ([NaVOBA](#))
- National Minority Supplier Development Council ([NMSDC](#))
- Women's Business Enterprise National Council ([WBENC](#))
- Small Business Administration ([SBA](#))
- National LGBT Chamber of Commerce ([NGLCC](#))
- Wir akzeptieren auch Zertifizierungen durch US-amerikanische Bundes-, bundesstaatliche und Gemeindebehörden.

2023 wurden wir offiziell Mitglied von Disability:IN, einer globalen Organisation, die sich für die Inklusion von Menschen mit Behinderung und die Gleichbehandlung in Unternehmen einsetzt, sowie von Veterans in Business (VIB), an deren Lieferantenkonferenzen wir ab jetzt auch teilnehmen.

## Diversität bei Lieferant\*innen – Unternehmensmitgliedschaften



## Performance im Bereich Diversität bei Lieferant\*innen

Im Jahr 2022 entfielen 24,8 Prozent der Gesamtausgaben von Pitney Bowes bei US-Lieferanten auf große und kleine Lieferant\*innen, die sich durch Diversität auszeichnen. 17,4 Prozent entfielen auf Kleinunternehmen und kleine Unternehmen, die sich durch Diversität auszeichnen.

## Auszeichnungen und Preise

Unser Programm für Diversität bei Lieferant\*innen wird regelmäßig von führenden Branchengruppen und Magazinen ausgezeichnet. Hier einige Beispiele:

- NaVOBA's (National Veteran-Owned Business Association) – Best Corporations for Veteran's Business Enterprises (2019, 2020, 2021, 2022)
- WBENC - Women's Business Enterprise National Council – America's Top Corporations for Women-Owned Businesses (2019, 2023)



## Transparenz in unserer Lieferkette

### Konfliktmineralien

Abschnitt 1502 des als „Dodd-Frank Act“ bezeichneten US-amerikanischen Gesetzes zum Finanzmarktrecht sieht vor, dass alle Unternehmen, die gemäß Abschnitt 13(a) oder 15(d) des Exchange Act von 1934 Berichte bei der US-amerikanischen Börsenaufsicht (Securities and Exchange Commission, SEC) darüber einreichen, angeben bzw. offenlegen müssen, ob Kassiterit, Coltan, Wolframit oder Gold („Konfliktmineralien“), das für die Funktionalität oder Herstellung der Produkte des Unternehmens notwendig ist, aus der Demokratischen Republik Kongo oder deren Nachbarländern („betreffende Länder“) stammt. Im SD-Formular und im Konfliktmineralienbericht von Pitney Bowes ist dargelegt, wie wir im Mai 2023 unserer Sorgfaltspflicht hinsichtlich der Lieferkette nachgekommen sind, um festzustellen, ob die in unseren Produkten verwendeten Konfliktmineralien möglicherweise aus der DR Kongo oder Ländern im Geltungsbereich stammen. Der Bericht (in englischer Sprache) kann [hier](#) heruntergeladen werden.

### Stellungnahmen zum California Transparency in Supply Chains Act und zum UK Modern Day Slavery Act

In Erfüllung des California Transparency in Supply Chain Act und des UK Modern Day Slavery Act hat Pitney Bowes die Anforderungen offengelegt, die wir an unsere Lieferant\*innen stellen, um Zwangsarbeit und Menschenhandel aus der weltweiten Lieferkette zu eliminieren. Unter anderem müssen unsere Direktlieferanten sich mit unseren im Lieferantenverhaltenskodex dargelegten Standards einverstanden erklären. Außerdem müssen sie uns vertraglich zusichern, dass wir von ihnen Zugang zu Informationen erhalten, mit deren Hilfe wir uns vergewissern können, dass sie sich nicht an Menschenhandel beteiligen und den Kodex auch auf ihre eigenen Lieferquellen anwenden. Unsere vollständige Stellungnahme zum California Transparency in Supply Chain Act finden Sie [hier](#). Unsere Stellungnahme zum UK Modern Day Slavery Act finden Sie [hier](#).

# Kunden- zufriedenheit

Die Kund\*innen stehen im Mittelpunkt unseres Handelns. Bei unserer Geschäftstätigkeit setzen wir auf Prioritäten, Entwicklungen und Angebote, die Kundenorganisationen und auch dem zwischenmenschlichen Umgang zugutekommen.

Unser fortwährendes Engagement für Kund\*innen sorgt für einen angenehmeren Kontakt für alle und führt uns dauerhaft in die richtige Richtung.



**23 %**  
Zunahme im Vergleich zum  
Vorjahr bei der Anzahl der  
Mitarbeiter\*innen, die in Design  
Thinking geschult sind

2 Auszeichnungen  
für kundenorientierte  
Innovation im Jahr 2022



Im Team  
mit unseren  
Kund\*innen

52 leitende Angestellte haben  
sich zusammengeschlossen,  
um eine Kultur der  
Zusammenarbeit mit unseren  
Kund\*innen zu fördern



# Auswirkungen auf die Kunden- zufriedenheit

Im Sinne unserer Kund\*innen gestalten wir die Zusammenarbeit mit Pitney Bowes problemlos und lohnend. Damit haben wir laut unseren Kund\*innen Erfolg, sie arbeiten mit zunehmender Begeisterung mit uns zusammen.



## Sending Technology-Lösungen

Unser Geschäftsbereich Sending Technology hat es sich zur Aufgabe gemacht, beim Versand von Paketen und Briefsendungen die Komplexität gezielt zu reduzieren. Wir befragen unsere Kund\*innen zunächst nach ihren Wünschen und hören ihnen aufmerksam zu, damit wir ihnen durch entsprechende Angebote einen Mehrwert bieten können.

**2022 haben wir bei der Kundenerfahrung wichtige Bereiche optimiert, um die Zusammenarbeit mit uns zu erleichtern. Zum Beispiel:**

- Wir haben die Shipping 360 Plattform eingeführt, über die Kund\*innen einfachen Zugang zu Lösungen erhalten, die sie für den Versand von Brief- und Paketsendungen benötigen. Darüber hinaus stehen Analysefunktionen zur Verfügung. Die Plattform bietet außerdem eine optimierte Kontoeinrichtung sowie einen nahtlosen Zugang zum Support und sorgt so für eine optimale Kundenerfahrung.
- Unser Onlineportal „Ihr Konto“ wurde um erweiterte Suchfunktionen ergänzt, über die Kund\*innen, die Unterstützung benötigen, direkter zur benötigten Hilfe gelangen. Durch diese und ähnliche Initiativen konnten wir die Zahl der Anrufe von Kund\*innen um fast 20 % senken.
- Wir haben neue proaktive Tools für den technischen Support konzipiert und entwickelt, auf die US-Kund\*innen über „Ihr Konto“ zugreifen können. Diese Tools benachrichtigen Kund\*innen, wenn ein Problem vorliegt, und stellen Anleitungen zur Problembeseitigung bereit.
- Wir haben unsere Support-Teams für Kund\*innen, Technik und Lieferungen so aufeinander abgestimmt, dass wir uns auf die rasche Lösung von Kundenproblemen konzentrieren können, ganz gleich, um welches Thema es geht.
- Wir haben unser digitales Zahlungssystem in den USA verbessert, um es einfacher und effizienter zu gestalten, was zu den bislang höchsten Werten bei der Kundenzufriedenheit geführt hat.

SendPro Mailstation-Kund\*innen haben aufgrund unserer innovativen Funktionen, die ihnen besonders wichtig sind, die Produktzufriedenheit

in den letzten 2 Jahren höher bewertet. Wir nutzen eine Vielzahl von Methoden, um die Herausforderungen, mit denen unsere Kund\*innen konfrontiert sind, zu ermitteln und innovative Lösungen zu entwickeln. Vor diesem Hintergrund setzen wir entsprechende Prioritäten bei Produkten, Dienstleistungen und Funktionen.

## Über 600.000

Unser Geschäftsbereich Sending Technology hat mehr als 600.000 Kund\*innen, die mehr als 900.000 Sendegeräte und SaaS-Lösungen nutzen. Wir stellen auch weiterhin innovative Produkte und Lösungen für unsere Kund\*innen bereit.



## 90 % Kundenbindung

Wir verfügen in unseren Zielmärkten über ein überzeugendes, einzigartiges und umfassendes Leistungsversprechen, was zu einer durchschnittlichen Kundenbeziehung von mehr als 8 Jahren und einer **Bindungsrate von 90 %** führt.

## Presort Services

Unser auf die USA fokussierter Geschäftsbereich Presort Services bietet allen Kund\*innen einen überdurchschnittlichen Service, der Pitney Bowes von anderen Branchenführern abhebt.

Als Reaktion auf das Feedback unserer Kund\*innen aus den letzten Jahren haben wir ein neues Kundenportal entwickelt – es ist moderner, zuverlässiger, benutzerfreundlicher und durchdachter. Im Zuge der Einführung haben wir bereits positive Rückmeldungen erhalten, die der Plattform bescheinigen, dass die Kund\*innen weniger Zeit für die Verwaltung ihres Presort-Kontos aufwenden müssen und so mehr Zeit für ihre Geschäftstätigkeit haben.



## Global Ecommerce

Bei Global Ecommerce bauen wir die Differenzierung der Marke und des Marktes um ein einfaches, aber äußerst wichtiges Versprechen herum auf: „Logistik für E-Commerce. Nur einfacher.“

- Um unseren Einzelhandelskund\*innen in der kritischen Hochsaison das Leben zu erleichtern, haben wir unsere Abläufe gestrafft, die Zuverlässigkeit verbessert, die Lieferzeiten verkürzt und all unsere Zusagen für die Standardzustellung von Paketen in der Hochsaison eingehalten oder übertroffen.
- Wir haben unsere Bemühungen in den Bereichen Innovation und Entwicklung fortgesetzt, um den sich wandelnden Anforderungen unserer Kund\*innen gerecht zu werden und die Vorgänge für sie möglichst problemlos zu gestalten. So haben wir beispielsweise für Kund\*innen, die auf Verbraucheranfragen zu Status und Ort von Paketsendungen reagieren müssen, den manuellen Prozess zur Paketrecherche durch einen automatisierten Prozess ersetzt. Auf diese Weise konnten Kund\*innen sofort digital den Status und Ort eines Pakets ermitteln, sodass sie schnell und einfach in der Lage waren, auf die Anfragen von Verbraucher\*innen zu reagieren, die auf ihre Pakete warteten. Dank der neuen Funktion zur sofortigen Nachverfolgung konnte die Zahl der manuellen Anfragen bei Kund\*innen um 43 % gesenkt werden. Wir erwarten, dass sich dadurch auch die Kundenzufriedenheit verbessern wird.
- Die Daten aus unseren wöchentlichen BOXpoll-Umfragen ermöglichen uns Beratungsservices zu Markt und Verbrauchern.

## 2.000 BOXpoll- Umfragen



Jede Woche befragen wir mehr als 2.000 Onlinekäufer\*innen zu aktuellen Ereignissen, kulturellen Themen oder E-Commerce-Logistik und stützen uns dabei auf die Angaben unserer Kund\*innen. Als Reaktion auf ein Gespräch mit Kund\*innen über den zunehmenden Betrug bei Retouren haben wir beispielsweise Verbraucher\*innen gefragt, welche Art von Verhalten sie bei Retouren als sozial akzeptabel ansehen, und festgestellt, dass es 44 % nicht stört, wenn Onlinekäufer\*innen den Rückgabegrund auswählen, der ihnen einen kostenlosen Versand ermöglicht.

**Solche Informationen helfen den Kund\*innen, bei ihrer Geschäftstätigkeit Entscheidungen zu treffen, die die Verbraucher\*innen berücksichtigen.**

## Wie wir die Belange der Kund\*innen in den Mittelpunkt stellen

Unsere globalen Kund\*innen in den Mittelpunkt unseres Handelns zu stellen, bedeutet für uns, bei Innovationen stets den Menschen im Blick zu behalten und eine empathische Perspektive einzunehmen, unsere Prioritäten mit denen unserer Kund\*innen abzustimmen und in jeder Phase der Geschäftsbeziehung die Kundenerfahrung zu berücksichtigen. Hier sind einige Beispiele aus dem Jahr 2022, die zeigen, wie wir die Kund\*innen ins Zentrum unseres Handelns stellen:

- Die Innovation mit dem Kunden oder der Kundin im Mittelpunkt, auch als Design Thinking bekannt, ist zu einem wesentlichen Bestandteil wichtiger strategischer Bemühungen in unseren Geschäftsbereichen geworden und die Unterstützung solcher Projekte durch Führungskräfte hat enorm zugenommen. 7 % der teilnahmeberechtigten Mitarbeiter\*innen von Pitney Bowes haben an einer eingehenden Schulung zu kundenorientierten Innovationsverfahren und -konzepten teilgenommen. So können wir sicherstellen, dass wir Innovation mit Empathie zusammendenken, die richtigen Probleme priorisieren und zusammenarbeiten, um die Belange der Kund\*innen in den Mittelpunkt zu stellen.



- Dutzende unserer hochrangigen Führungskräfte engagierten sich in Projekten, um eine Kultur der Teamarbeit für unsere Kund\*innen zu fördern. Viele dieser Projekte zielten darauf ab, die Empathie aller Mitarbeiter\*innen von Pitney Bowes gegenüber den Kund\*innen zu steigern.
- Unsere Teams in Indien arbeiten mit vielen Kund\*innen zusammen, die von unseren Büros geografisch weit entfernt sind. Unser Client Centricity-Programm bezieht die Kundenperspektive durch Client Awareness Sessions in die Lösungsentwicklung mit ein.
- Die Global Ecommerce-Teams nutzten Design Thinking, um Möglichkeiten zu ermitteln, wie wir unsere Geschäftsziele besser erreichen und unseren Kund\*innen einen besseren Service bieten können. Das Ergebnis waren nützliche Prozessänderungen und die Einführung einer neuen Rolle, Employee Ambassador.

## Client Experience Day

Der erste Dienstag im Oktober ist der branchenweite Client Experience Day, an dem unsere Kund\*innen ganz besonders im Mittelpunkt stehen. In diesem Jahr fand der Tag unter dem Motto „Teaming for the Client“ (Zusammenarbeit für die Kund\*innen) statt. Wir haben in Artikeln und Beispielen über Kolleg\*innen aus dem gesamten Unternehmen berichtet, die sich für die Kundenzufriedenheit eingesetzt haben etwas für unsere Kund\*innen bewirkt haben. Wir haben eine Reihe interner Videos veröffentlicht, in denen unsere Mitarbeiter\*innen einfache, praktische Tipps dazu erhalten, wie sie für herausragende Kundenzufriedenheit sorgen können.

Im Rahmen des Client Experience Day haben wir erstmalig die Best Order Experience (BOX) Awards verliehen. Mit diesen zeichnen wir unsere Kund\*innen aus, die ihren eigenen Kund\*innen in den folgenden vier Kategorien eine herausragende E-Commerce-Erfahrung bieten: Kaufabwicklung, Tracking, Unboxing und Retouren. Außerdem haben im Rahmen einer Feier für unsere Global Ecommerce-Mitarbeiter\*innen deren Rolle bei der Bereitstellung außergewöhnlicher Kundenerfahrungen und deren Beitrag zum Erfolg unserer Kund\*innen gewürdigt.





**Auszeichnung von Teammitgliedern in Stockton, Kalifornien, am CX-Tag für ihren Beitrag zum Erfolg unserer Kund\*innen.**



**Verleihung des BOX-Awards für Kundenzufriedenheit im Fulfillment an den Pitney Bowes-Kunden BarkBox.**



## BOX Awards

Anlässlich des Client Experience Day haben wir mehrere Kund\*innen für ihre herausragende Verbraucherezufriedenheit ausgezeichnet. Den Award erhalten haben Einzelhändler, die eine effiziente Kaufabwicklung mit einer Vielzahl von Optionen, mehreren Versandmethoden mit Angabe des voraussichtlichen Zustelldatums sowie alternativen Zustellmethoden wie Abholung im Geschäft und Geschenkoptionen bieten. Zwei unserer herausragenden Preisträger sind:

### BOX Tracking Award: Etsy

Bei Etsy können Verbraucher\*innen eine große, interaktive Karte mit dem gesamten Weg des Pakets auf einer übersichtlichen Benutzeroberfläche anzeigen. Darüber hinaus nutzt Etsy den Pitney Bowes Designed Delivery-Service, der APIs für die Sendungsverfolgung enthält, über die sich Benachrichtigungen mit Branding per E-Mail, SMS und Social-Media-Messaging versenden lassen und die eine Vielzahl anderer Funktionen zur Optimierung der Kundenzufriedenheit bieten.

### BOX Unboxing Award: BarkBox

BarkBox hat eine überraschende, lebendige und individuelle Unboxing-Erfahrung für seine monatliche Abo-Box mit Spielzeug für unsere geliebten Vierbeiner geschaffen. Im Rahmen unserer Designed Fulfillment-Services setzt BarkBox KI-Bots ein, die komplexe Kitting-Anforderungen bewältigen können und so eine einzigartige, individuelle Unboxing-Erfahrung für seine Kund\*innen schaffen.

## Maximierung von Barrierefreiheit und Inklusion

### Barrierefreiheit

Indem wir Tools für Nutzer\*innen mit einem breiten Spektrum von Fähigkeiten entwickeln, bieten unseren Kund\*innen maximalen Mehrwert. Unser internes Accessibility Center of Excellence prüft unsere Produkte und Dienstleistungen hinsichtlich der Anforderungen in Bezug auf die Barrierefreiheit, arbeitet mit unseren Projektteams zusammen, führt Mitarbeiterschulungen zum Thema Barrierefreiheit durch und schärft das Bewusstsein für Barrierefreiheit im gesamten Unternehmen.

### Globale Integration

Wir möchten unserem weltweiten Kundenstamm eine vergleichbare Erfahrung bieten. Unser engagiertes Globalisierungsteam arbeitet bereits im frühen Planungsprozess gemeinsam mit den Geschäftsbereichen an der Internationalisierung unseres Angebots. Dabei werden Inhalte lokalisiert und der Support für Neu- und Bestandskund\*innen verstärkt, von Webinhalten und Marketing bis hin zu Abrechnungs- und Konto-Support. Im Jahr 2022 haben wir unseren Lokalisierungsprozess verbessert. Außerdem haben wir Lösungen auf Basis maschineller Übersetzungen angeboten, die Mitarbeiter\*innen unterstützen, deren Muttersprache nicht Englisch ist. Wir arbeiten derzeit an KI-Lösungen, die übersetzte Mitteilungen an die Belegschaft auch Mitarbeiter\*innen mit eingeschränkter Lesefähigkeit zugänglich machen soll.

## Besserer Einblick in die Kundenzufriedenheit

Pitney Bowes untersucht im Rahmen eines länderübergreifenden Intelligence-Programms sämtliche Kunden-Touchpoints und bewertet die Kundenerfahrung. Ermittelte Probleme werden schnell und effektiv behoben.

Im Jahr 2022 haben wir die Art und Weise verbessert, wie wir Kundenfeedback einholen. Wir haben die Möglichkeiten zum Teilen von Feedback innerhalb unserer digitalen Produkte verbessert, wodurch wir die Anzahl der von uns versendeten E-Mail-Umfragen verringern und die Kundenzufriedenheit verbessern konnten. Wir haben mehr als sechsmal so viele Rückmeldungen mit wichtigen Inhalten und Daten zum Verständnis der Bedürfnisse unserer Kund\*innen sowie deren Erfüllung erhalten.

## Auszeichnungen

- Unser kundenorientiertes Innovationsprogramm, über das Mitarbeiter\*innen im gesamten Unternehmen systematisch kundenorientierte Methoden, Tools und Ressourcen bereitstellt werden, wurde mit dem Design & Innovation Award für die geplante Transformation der Unternehmenskultur ausgezeichnet. Damit wird der unternehmensweite Bewusstseinswandel gewürdigt, der Kund\*innen durch Empathie und Design Thinking in den Mittelpunkt stellt.
- Die PitneyShip Cube-Lösung wurde mit der höchsten Stufe **(Gold) 2022 des International Design Award** in der Kategorie Office Equipment Product Design ausgezeichnet. Mit diesem begehrten Preis werden das strategische Denken und die Vorstellungskraft gewürdigt, die für die Entwicklung eines Produkts erforderlich sind, das von seiner Zielgruppe genutzt, geschätzt und geliebt wird.



# Soziales Engagement

Unsere philanthropischen Aktivitäten konzentrieren sich auf die Förderung von Alphabetisierung und Bildung in bedürftigen Schulbezirken, die häufig mit sozialer und wirtschaftlicher Ungleichheit zu kämpfen haben. Durch gemeinnütziges, partnerschaftliches ehrenamtliches Engagement setzen wir uns dafür ein, dass alle Schüler\*innen die gleichen Möglichkeiten erhalten, ihr Potenzial voll auszuschöpfen. Wir fördern sinnvolle Kooperationen, indem wir Partnerschaften mit angesehenen gemeinnützigen Organisationen schließen, deren Aufgaben und Ziele unserer Ausrichtung entsprechen.



Partnerschaften zur  
**Beseitigung von  
Ungleichheiten  
in der Bildung**



Gesamtwert der durch  
Mitarbeiter\*innen geleisteten  
ehrenamtlichen Arbeit

**1,764 Mio.  
USD**

Mehr als 18.000 Stunden



**3.182.257**  
Stunden der  
Schülerförderung

**210.222**  
Schüler\*innen gefördert

**3.313**  
Lehrer\*innen unterstützt



Dedication to Education (D2E):

**8 Länder,  
43 Gemeinden, über  
1.400 Ehrenamtliche,  
51 Projekte,**

die Gemeinden stärken und  
für eine bessere Zukunft  
sorgen sollen



# Etwas Sinnvolles bewirken

Mithilfe von United Way, unserem globalen Partner für gesellschaftliches Engagement, und den Stipendiat\*innen der Pitney Bowes Foundation können wir auf lokaler, nationaler und globaler Ebene gesellschaftliche Wirkung erzielen. Neben der Förderung von Alphabetisierung und Bildung unterstützen wir auch Organisationen, die sich um andere wichtige gesellschaftliche Belange kümmern, z. B. Katastrophenhilfe und Zugang zu Gesundheits- und Sozialdiensten. Wir möchten nachhaltig in soziale Projekte investieren, von denen unsere Standortgemeinden in der ganzen Welt profitieren. Das Engagement unserer Belegschaft in diesem Bereich ist fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Im vergangenen Jahr umfasste unser Vorzeigeprojekt für ehrenamtlich engagierte Mitarbeiter\*innen, Dedication to Education, acht Länder und 43 Gemeinden. Mehr als 1.400 Ehrenamtliche von Pitney Bowes nahmen an 51 Freiwilligenprojekten zur Stärkung von Gemeinden und zur Schaffung einer besseren Zukunft teil.

Fairness und Chancengleichheit sind Grundvoraussetzungen für eine inklusive Gesellschaft. Noch immer werden die Entwicklungschancen von zu vielen Kindern durch Faktoren begrenzt, die außerhalb ihres Einflussbereichs liegen, darunter ethnische Zugehörigkeit, Familieneinkommen und Wohnort. Alphabetisierung und Bildung sind zwei der wirksamsten Mittel, diese Schranken zu überwinden und allen Kinder gleiche Chancen zu bieten.

Durch das soziale Engagement des Unternehmens sowie die großzügige Beteiligung von Mitarbeiter\*innen aus allen Unternehmensbereichen fördern wir bewährte Programme und innovative Pilotinitiativen, die Kindern helfen sollen, zu lernen, sich zu entwickeln und ihren Weg ins Berufsleben zu finden.



# Bildungs- gerechtigkeit schaffen

Jedes Kind muss die Möglichkeit erhalten, zu einem gesunden und produktiven Mitglied der Gesellschaft heranzuwachsen.

- Wir konzentrieren uns mit unserem Einsatz auf Bildung, um die Chancen für alle Schüler in den Schulbezirken zu verbessern, in denen wir Standorte unterhalten. Ein großer Teil unseres Engagements besteht aus Programmen zur frühen Schreib- und Leseförderung für jüngere Kinder, die Eltern zum Mitmachen anregen, die Entwicklung von Sprach- und Lesefähigkeiten begünstigen und die Freude am Lernen wecken.
- Zudem unterstützen wir Kinder vom Kleinkindalter bis zum Ende der Sekundarstufe mit ganzjährigen Programmen, die in den Lehrplan integriert sind oder nach Schulschluss angeboten werden. Wir leisten Beiträge zum Unterricht in den Bereichen Alphabetisierung, Naturwissenschaften, Mathematik, Kunst, Technologie und Ingenieurwesen.
- Wir fördern Sommerbildungsprogramme, die den Verlust gelernter Fähigkeiten in den langen Schulferien minimieren.
- Wir unterstützen Schüler\*innen der höheren Klassen mit motivierenden Programmen, die ihnen die notwendigen Fähigkeiten für den Besuch einer Hochschule sowie für ihre berufliche Laufbahn vermitteln.

Neben unseren direkten Zuwendungen ermuntern wir unsere Kolleg\*innen dazu, ihr Wissen und ihre Fertigkeiten bei ehrenamtlichen Tätigkeiten einzubringen. Vom tatkräftigen Ehrenamt über individuelles Engagement und Mentoring bis hin zum Engagement in gemeinnützigen Organisationen: Ehrenamtlich engagierte Mitarbeiter\*innen von Pitney Bowes stellen jedes Jahr Tausende Stunden ihrer Freizeit zur Verfügung, um den Kindern und Familien in unseren Gemeinden zu helfen.

## Unternehmenskooperation für Bildungsgerechtigkeit

Die tiefgreifenden sozialen Ungleichheiten der letzten Jahre haben Unternehmen und Einzelpersonen gleichermaßen gelehrt, dass sich positiver Wandel nur gemeinsam erreichen lässt. In Zusammenarbeit mit der Fairfield County Community Foundation hat Pitney Bowes gemeinsam mit anderen lokalen Unternehmen die Fairfield County Business Collaborative for Education Equity ins Leben gerufen, die Programme in städtischen Schulbezirken in der gesamten Region finanziert.

Bei dem Projekt handelt es sich um ein auf mehrere Jahre angelegtes Unterfangen, das die Bildungsunterschiede zwischen den am stärksten gefährdeten Schüler\*innen von der Vorschule bis zum Ende der Sekundarstufe in Fairfield County abbauen soll. Unterstützt werden hierbei die Schüler\*innen selbst, deren Eltern und Erziehungsberechtigte sowie Lehrer\*innen und Mitarbeiter\*innen. In diesem Jahr konnte die Fairfield County Business Collaborative for Education Equity ihre zweite Finanzierungsrunde bekanntgeben und drei neue Mitglieder begrüßen. Die Unterstützung erfolgt durch finanzielle Zuwendungen, ehrenamtliches Engagement von Mitarbeiter\*innen, Branchenwissen, Mentoring, Praktikumsmöglichkeiten und Interessenvertretung.

Seit der Gründung im Herbst 2020 kann die Fairfield County Business Collaborative for Education Equity folgende Erfolge vorweisen:

- Erfolgreiche Etablierung als gemeinnützige Organisation, die benachteiligte Schüler\*innen direkt an Schulen unterstützt
- Bereitstellung von Unterrichtsmaterialien für Lehrer\*innen an öffentlichen Schulen im Rahmen von Spendenkampagnen, durch die fast 250 Projekte für rund 25.000 Schüler\*innen an 39 Schulen umgesetzt werden konnten
- Unterstützung bei der Vorbereitung von mehr als 1.000 Laptops für Schüler\*innen an öffentlichen Schulen durch ehrenamtliches Engagement von Mitarbeiter\*innen
- Spenden der sieben Gründungsunternehmen in Höhe von 1,4 Millionen US-Dollar, mit denen zukünftige Bildungsprogramme gefördert werden



### CEO Marc Lautenbach kommentiert:

*„Das finanzielle Engagement der Fairfield County Business Community ist wichtig für die gemeinnützigen Partner, die sich jeden Tag für die Jugendlichen in unseren Gemeinden einsetzen. Es ist nicht nur eine Investition in die heutige Jugend, sondern auch in die wirtschaftliche Zukunft unseres Countys.“*

Im Jahr 2022 erhielten zehn gemeinnützige Organisationen im Fairfield County 400.000 US-Dollar an neuen Mitteln von der Fairfield County Business Collaborative for Education Equity.

[Hier](#) erfahren Sie mehr über die Fairfield County Business Collaborative for Education Equity.

## Frühkindliche Bildung und Lesekompetenz

Dank der Pitney Bowes Foundation konnte **Reach Out and Read** gemeinsam mit Ärzt\*innen in sozial benachteiligten Gemeinden in Atlanta, Georgia, in Spokane, Washington, sowie in Bridgeport, Danbury und Stamford, Connecticut, zusammenarbeiten. Die Organisation Reach Out and Read bereitet Kinder auf einen erfolgreichen Schulbesuch vor, indem sie Bücher in die kinderärztliche Versorgung integriert und Familien die Bedeutung des Vorlesens verdeutlicht. Medizinisches Personal von Reach Out and Read verschenkt im Rahmen von Vorsorgeuntersuchungen Bücher an Kinder vom Säuglingsalter bis zum Schuleintritt.

Die Pitney Bowes Foundation unterstützt **Read to Grow** auch bei der frühkindlichen Alphabetisierung in Bridgeport, Connecticut. In diesem Rahmen fördert sie Familien von Babys, die in Bridgeport-Krankenhäusern geboren werden, stellt Alphabetisierungspakete zur Verfügung und bietet kostenlose Kinderbücher an, die durch lokale Non-Profit-Organisationen im Rahmen der Programme „Books for Babies“ und „Books for Kids“ verteilt werden.

Unsere langjährige Unterstützung des ganzjährigen Ganztagsprogramms „Head Start“ der **Children's Learning Centers (CLC)** of Fairfield County kommt einkommensschwachen Familien in Stamford zugute, die oftmals die englische Sprache erst erlernen müssen. Dank unserer Fördermittel können Eltern einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, während ihre Kinder auf den Kindergarten vorbereitet werden. Der ganzheitliche Ansatz von CLC umfasst gesunde Ernährung, Dienstleistungen zur Unterstützung der Familien und einen Lehrplan für die soziale und emotionale Entwicklung.

## Mentoring und Entwicklung von Führungskompetenzen bei Jugendlichen

Seit 2007 unterstützen wir als National Partner von **Read to a Child** Alphabetisierungs- und Mentoring-Programme, die Freude am Lesen fördern, die Lesekompetenz verbessern und das sozio-emotionale Wohlbefinden von Schülern in unterversorgten Gemeinden unterstützen. Im März 2022 (nationaler Lesemonat) waren wir erneut Visionary Sponsor einer überregionalen digitalen Fundraising-Kampagne von Read to a Child: „Spark Something Meaningful – Help Kids in Need Love to Read“. Die Pitney Bowes Foundation stellte Fördermittel bereit, mit denen das in den gesamten USA durchgeführte Mittagszeit-Leseprogramm von Read to a Child ausgeweitet werden soll.

Unsere Unterstützung der **Big Brothers/Big Sisters**-Partner sorgt dafür, dass jungen Menschen in den gesamten USA ein\*e Mentor\*in bei der Verwirklichung ihrer Träume zur Seite steht. Im Jahr 2022 vergab die Pitney Bowes Foundation erneut Fördermittel an das Southwestern Connecticut Chapter.

Seit 2000 fördern Pitney Bowes und die Pitney Bowes Foundation das **Network For Teaching Entrepreneurship (NFTE)** in den gesamten USA. NFTE-Programme motivieren Jugendliche aus einkommensschwachen Bevölkerungsschichten dazu, sich unternehmerische Fähigkeiten anzueignen, Unternehmen zu gründen und praktische Erfahrungen mit Schulungs- und Weiterbildungsprogrammen zu kombinieren. Mit Zuwendungen unserer Foundation wurde die World Series of Innovation des NFTE gefördert: Sustainable Development Goals Online Challenge und Summer Biz Camps and Innovation Days in Dallas, Washington, D.C., New York City und Boston. Außerdem haben wir das NFTE Global Showcase und regionale Veranstaltungen der Organisation unterstützt.

2022 haben wir erneut mit der gemeinnützigen Organisation **LiveGirl** aus Connecticut zusammengearbeitet, die Mädchen dabei hilft, sich zu selbstbewussten Führungskräften zu entwickeln, indem Kompetenzen,



eine Community und ein Netzwerk gefördert werden, die bzw. das positive Veränderungen in der Welt bewirken können. Pitney Bowes Chief Financial Officer Ana Chadwick ist Mitglied des Vorstands von LiveGirl.

Auch im Jahr 2022 arbeitete ein Pitney Bowes Talent Advisor mit der University of Akron zusammen. Im Rahmen dieser Zusammenarbeit wurde eine virtuelle Veranstaltung für High-School-Schüler\*innen durchgeführt, in der es darum ging, wie man einen Lebenslauf erstellt, ihn auf ein bestimmtes Stellenangebot zuschneidet und wie man sich von anderen Bewerber\*innen abhebt, wenn man keinen Lebenslauf einreichen kann. Anhand der entwickelten und weitergegebenen Inhalte wurden auch Schüler\*innen unterstützt, die an der Karrieremesse von Junior Achievement an der Shelton High School Career teilnahmen.

Seit 1992 arbeiten wir mit **buildOn** zusammen, einer internationalen Non-Profit-Organisation, die Schüler\*innen aus benachteiligten Stadtvierteln in den USA hilft, ihren Horizont zu erweitern und wichtige Kompetenzen zu entwickeln. Bei ihrem bekanntesten Programm werden Schüler\*innen am Aufbau von Schulen in Entwicklungsländern beteiligt. So schaffen sie sowohl für andere als auch für sich selbst neue Chancen.

## Sommerkurse und Schulprogramme nach und außerhalb der Schule

Seit vielen Jahren unterstützt die Pitney Bowes Foundation in den USA das **Horizons National Student Enrichment Program**, ein wachsendes Netzwerk von 74 außerschulischen Lern- und Förderprogrammen, die dazu beitragen sollen, kumulative Lernverluste zu verhindern. Die Horizons-Programme finden sechs Wochen im Sommer und das gesamte Jahr über statt. Es werden Kinder und Jugendliche vom Kindergarten bis zur High School betreut – Nachhilfe, Feste und Kontakte außerhalb der Schule stehen auf dem Programm. Die Schüler\*innen erhalten eine akademische Ausbildung unter besonderer Berücksichtigung des Konzepts für soziales und emotionales Lernen, machen Ausflüge in die Natur und nehmen an kulturellen Veranstaltungen, Aktivitäten zur Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden, gemeinschaftsbildenden Maßnahmen und Schwimmunterricht teil.

Seit langer Zeit unterstützen wir auch **SoundWaters**. Diese Non-Profit-Organisation aus Connecticut bringt Kindern im Rahmen von Segelkursen, MINT-Aktivitäten, Schulausflügen und Camps Wissenswertes über den Meeresarm Long Island Sound bei. Als einer der Gründungssponsoren in den 1990er-Jahren pflegt Pitney Bowes seit jeher eine enge Partnerschaft mit der Gruppe. Über mehrere Jahre haben wir SoundWaters beim Bau des neuen Cohen SoundWaters Harbor Center unterstützt. In diesem 1.200 m<sup>2</sup> großen Gebäude werden seit der Eröffnung die SoundWaters-Programme Young Mariners Academy (Middle School), Research Intensive (High School) und Harbor Corps (Weiterbildung für Berufstätige) abgehalten.



**Boys & Girls Clubs** in den gesamten USA profitieren vom freiwilligen Engagement unserer Mitarbeiter und den Zuwendungen der Pitney Bowes Foundation. 2022 hat die Foundation die Boys & Girls Clubs in Spokane County (Washington), Greater Dallas (Texas), Stamford (Connecticut) und Twin Cities (St. Paul/Minneapolis, Minnesota) gefördert, damit Schüler\*innen ihre Lese- und Schreibkompetenz entwickeln und erfolgreich am Unterricht teilnehmen können.

## MINT-Fächer (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) und Kunsterziehung

Die Pitney Bowes Foundation setzt sich seit 2015 gemeinsam mit dem **MIND Research Institute** für den erweiterten Zugang zu ST MATH ein. Hierbei handelt es sich um ein transformatives Mathematikprogramm für Schüler\*innen bis zur 8. Klasse. ST MATH ist ein ansprechendes und umfassendes Mathematikprogramm, in dem Schüler\*innen wertvolle Kompetenzen entwickeln und kreative Problemlösung erlernen. Das patentierte Programm kombiniert knifflige Rätsel, außergewöhnliche Problemlösungsansätze und informatives Feedback. Wir setzen uns auch dafür ein, dass Schüler\*innen bis zur 8. Klasse solide mathematische Grundkenntnisse erhalten. Darüber hinaus möchten wir Lehrkräfte durch Angebote für professionelles Lernen stärken.

Wir sind auch stolz auf unsere Unterstützung von Kunsterziehungsprogrammen wie **Intempo**, einer interkulturellen Organisation für Musikerziehung, die Schüler\*innen aus Connecticut hilft, Alltagsfähigkeiten mithilfe von Musik weiterzuentwickeln.



## Lese- und Schreibkompetenz und Bildung von Erwachsenen/ berufliche Weiterbildung

Pitney Bowes und die Pitney Bowes Foundation sind seit Jahrzehnten stolzer Partner von **Junior Achievement**, einer der weltweit größten NGOs, die sich um Jugendliche kümmern. JA schafft mit praktischem, experimentellem Lernen die Voraussetzungen für Berufstätigkeit, die Schaffung von Arbeitsplätzen und finanziellen Erfolg. Wir unterstützen JA sowohl durch ehrenamtliches Engagement unserer Mitarbeiter\*innen als auch durch Zuschüsse der Pitney Bowes Foundation. Dieses Jahr haben wir Bildungsprogramme rund um Finanzen und Berufsberatung in Bridgeport, Shelton, Danbury, Stamford und Norwalk in Connecticut gefördert.

Seit über 30 Jahren hilft das **Women's Mentoring Network in Stamford**, Connecticut, durch Mentoring- und Bildungsprogramme das Leben von Frauen und ihren Familien zum Besseren zu verändern. Pitney Bowes hat diese Bemühungen von Anfang an unterstützt. Die jüngsten Zuwendungen

der Pitney Bowes Foundation an das WMN unterstützen deren E to the 4th Power-Programm (Bildung, Beschäftigung, finanzielle Sicherheit, Befähigung).

Seit mehr als einem Jahrzehnt unterstützt die Pitney Bowes Foundation die Organisation **Creating IT Futures (CITF)**, die in der IT-Branche meist unterrepräsentierten Gruppen – wie Frauen, ethnischen Minderheiten und Veteran\*innen – gut bezahlte Jobs mit Karrierechancen in Aussicht stellt. Die Pitney Bowes Foundation spendet an das IT-Ready-Karriereprogramm von CITF. Die erwachsenen Teilnehmer werden zu Supportspezialisten für Computernutzer ausgebildet, erhalten Zertifizierungen und bereiten sich innerhalb von acht Wochen auf ihre IT-Karriere vor.

Außerdem unterstützt die Pitney Bowes Foundation seit Langem die NAF (National Academy Foundation) bei ihrem Anliegen, wichtige Persönlichkeiten aus den Bereichen Bildung, Wirtschaft sowie Verwaltung zusammenzubringen, um gemeinsam die High-School-Ausbildung zu reformieren. Unsere jüngsten Fördermittel unterstützten die **NAF Academies of Engineering** bei der Entwicklung und Diversifizierung der nächsten Generation von Ingenieur\*innen.

## Engagement für gemeinsame Ziele

Pitney Bowes und die Pitney Bowes Foundation sind Gründungsmitglieder der **Stamford Cradle to Career Collaborative**, einer branchenübergreifenden Kooperation auf Grundlage des in den ganzen USA anerkannten StriveTogether Framework für die Zusammenarbeit von Interessengruppen. Die Initiative hilft mit ihren Mitteln jungen Menschen dabei, ihr volles Potenzial zu entfalten. Die Community Action Networks konzentrieren sich dabei auf Probleme mit schulischen Leistungen ebenso wie auf physische, soziale und emotionale Faktoren in verschiedenen Entwicklungsphasen (vom Kleinkind bis zur Hochschule/dem College und/oder dem Beruf). Unsere Zuwendungen unterstützen die Erfassung und Auswertung der Daten, die der Arbeit dieser Initiative zugrunde liegen.

Weitere von der Pitney Bowes Foundation unterstützte Programmbereiche umfassen Programme für das Eltern- und Familienengagement, Gesundheits- und Unterstützungsdienste sowie Unterstützung für Migranten, die vor Kurzem eingewandert sind.



# Dedication to Education 2022 Year in Review

In October 2014, we partnered with United Way of Western Connecticut to create a new volunteer service initiative at our home office communities of Stamford, Shelton, Danbury and Bridgeport. This signature program expanded globally in 2017, and over the last 9 years has made a difference in 12 countries (Australia, New Zealand, Brazil, UK, France, India, Israel, Japan, Poland, United States, Ireland, & Canada), with more than 7500 Pitney Bowes volunteers participating in more than 450 projects.



## Our impact

Early literacy tutoring and building literacy kits



Career mentorship

Inspiring young entrepreneurs



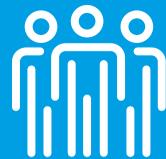
STEM enrichment

Social-emotional wellbeing



In 2022, our D2E celebration spanned 51 projects in 43 communities in 8 countries Australia, New Zealand, Brazil, Canada, Japan, Poland, the United Kingdom and the United States.

1400+  
volunteers



51  
projects



8  
countries



# Ehrenamtliches Engagement bei Pitney Bowes

Die Mitarbeiter\*innen von Pitney Bowes engagieren sich seit Langem mit großem Enthusiasmus ehrenamtlich. Sie haben in individuellen und gemeinschaftlichen ehrenamtlichen Initiativen die frühkindliche Schreib- und Leseförderung, die MINT-Förderung, Mentorenprogramme, Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung, ökologische Initiativen sowie Lebensmittel- und Blutspendeaktionen unterstützt. Sie wissen, dass praktische und kompetenzbasierte ehrenamtliche Tätigkeit ihr Leben bereichert, ihre Karriere vorantreibt und ihren Horizont erweitert. Gleichzeitig werden gemeinschaftliche Projekte gestärkt und die Perspektiven für Kinder und Familien erweitert. Wir unterstützen diese Bemühungen durch Zuschüsse für Teams und einzelne Ehrenamtliche von der Pitney Bowes Foundation.

## Partnerschaft mit ehrenamtlichen Helfern von Pitney Bowes

Wir glauben, dass ehrenamtliches Engagement ein wesentlicher Bestandteil für den Aufbau starker Gemeinschaften ist. Wir bieten Mitarbeiter\*innen, die ehrenamtlich tätig sind, folgende Unterstützung an:

### Zuschüsse für ehrenamtliche Tätigkeit

- **Zuschüsse für einzelne Ehrenamtliche:** Wir erkennen das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter\*innen an, indem wir die gemeinnützigen Organisationen, die sie unterstützen, mit Zuwendungen fördern. Diese Zuwendungen, die in den USA und Großbritannien erfolgen, reichen von 125 US-Dollar für 25 geleisteten Stunden bis zu 500 US-Dollar ab 100 Stunden.

- **Zuwendungen für Teams:** In allen Ländern, in denen wir tätig sind, tragen wir bei ehrenamtlichen Projekten mit Teams aus mindestens drei Mitarbeiter\*innen von Pitney Bowes die Kosten für Material und Zubehör.

### Mitgliedschaft in Gremien von Non-Profit-Organisationen

Eine der effektivsten Möglichkeiten für Mitarbeiter\*innen, sich gemeinnützig zu engagieren, ist die Mitgliedschaft im Vorstand der von uns unterstützten Organisationen. 2022 waren Mitarbeiter\*innen von Pitney Bowes in 64 Vorständen von lokalen, nationalen oder globalen Non-Profit-Organisationen vertreten.



### Volunteer Champions und Local Community Leadership/CSR-Teams

Durch den Einsatz als Champions oder in Local Community Leadership/CSR-Teams können Mitarbeiter\*innen dazu beitragen, andere zu inspirieren, sich gemeinschaftlich zu engagieren. Zuwendungen der Pitney Bowes Foundation unterstützen sie bei Teamprojekten. Darunter fallen zahlreiche Aktivitäten: Mentorenprogramme, Vorlesen für Grundschüler\*innen und Bemühungen wie Blutspendeaktionen sowie die Sammlung von Essen, Kleidung, Büchern und Unterrichtsmaterialien für Bedürftige in unseren Gemeinden.

## Besonders bekannte Freiwilligenprogramme

### Dedication to Education (D2E)

Unser 2014 in Connecticut gestartetes D2E-Programm unterstützt seitdem unsere Standortgemeinden auf der ganzen Welt. Besonders engagierte Freiwillige in unserer Belegschaft konzipieren umfassende Freiwilligen-Teamprojekte und setzen diese um. Dabei werden sie mit einem umfassenden Toolkit und Zuwendungen von der Pitney Bowes Foundation unterstützt. Die Projekte werden in Zusammenarbeit mit Ortsverbänden von United Way, Volunteer Centers und anderen von der Foundation unterstützten Gremien durchgeführt. Die Aktivitäten und Projekte dienen der Bildung, dem Schwerpunkt unserer philanthropischen und gesellschaftlichen Bemühungen. 2022 haben wir D2E bei 51 Projekten in 43 Gemeinden in Australien, Neuseeland, Brasilien, Kanada, Japan, Polen, im Vereinigten Königreich und in den USA unterstützt. Mit engagierten ehrenamtlichen Mitarbeiter\*innen, herausragenden gemeinnützigen Partner\*innen und Teamprojekt-Zuwendungen der Pitney Bowes Foundation erzielt das Programm eine transformative Wirkung bei den unterstützten Non-Profit-Organisationen und deren Zielgruppen. Die Projekte werden von Champions unterschiedlicher Standorte geleitet. Die Aktivitäten umfassen u. a. Vorleseaktionen, Mentorenprogramme,

Bereitstellung von technischem Support oder die Verschönerung von Schulgärten. Jedes Projekt ist auf den Bedarf vor Ort zugeschnitten und lebt vom leidenschaftlichen Engagement der Freiwilligen zur Förderung junger Menschen.

## Share the Message: Read!

Seit 2004 haben Pitney Bowes und die Pitney Bowes Foundation **Reading Is Fundamental** (RIF), die größte US-amerikanischen Organisation für die Alphabetisierung von Kindern, unterstützt.

Pitney Bowes ist stolz auf diese langjährige Partnerschaft und die bisherige Unterstützung für Share the Message: Read! Jedes Jahr engagieren

sich unsere Mitarbeiter\*innen ehrenamtlich, um Grundschulkindern die Freude am Lesen zu vermitteln. Die Freiwilligen erhalten eine Tasche mit einem umfassenden Toolkit. Diese besteht aus einem Kinderbuch zum Lesen in der Gruppe, zugehörige Bastelunterlagen sowie eine Auswahl an altersgerechten Büchern, die die Schüler\*innen mit nach Hause nehmen können. Die Bücher zum Mitnehmen decken verschiedene Themen je nach Interesse der Kinder ab. Momentan sind etwa Technologie, Innovation, Programmierung und Kommunikation verfügbar. Das Programm hat sich als starkes Motivationsinstrument erwiesen, das Kindern die Freude am Lesen vermittelt und sie auf eine lebenslange Entdeckungsreise schickt. Obwohl unsere Freiwilligen im Jahr 2022 weiterhin nicht in der Lage waren, viele unserer Schulen und Partner\*innen in den Gemeinden zu besuchen,

stellten wir weiterhin Kindern in benachteiligten Gemeinden RIF-Bücher zur Verfügung, um ihre Liebe zum Lesen und Lernen zu unterstützen.

## Ehrenamt im gesamten Unternehmen

2022 haben sich Mitarbeiter\*innen an Aktivitäten vor Ort beteiligt und bedürftige Schüler\*innen und Familien in unseren Standortgemeinden auch im Rahmen virtueller Events unterstützt.

Im April 2022 haben wir wieder den #GlobalVolunteerMonth gefeiert und dabei die Bedeutung von ehrenamtlichem Engagement hervorgehoben, durch das wir selbst große Herausforderungen der Gesellschaft meistern und starke, dynamische Gemeinschaften aufbauen können. Die Mitarbeiter\*innen konnten sich vor Ort oder virtuell engagieren und Aktivitäten wie Micro Volunteering oder langfristig ausgelegte Mentorenprogramme auswählen. Den gesamten Monat über wurden Artikel veröffentlicht. Unter den Hashtags #Act (an einem Freiwilligeneinsatz beteiligen), #Learn (sich über Organisationen und ehrenamtliches Engagement informieren), #Share (Aktivitäten teilen) und #Inspire (andere inspirieren) wurden die Mitarbeiter\*innen für ehrenamtliches Engagement begeistert.

Die ehrenamtliche Bereitstellung von Zeit und Know-how ist wichtig für gemeinnützige Organisationen, damit diese soziale Missstände beheben können. Ehrenamtliches Engagement ist auch gut für unsere Teams und unser Unternehmen. Wir betrachten ehrenamtliche Tätigkeit als effektives Entwicklungsinstrument, über das ehrenamtliche Helfer\*innen ihre Fähigkeiten innerhalb und außerhalb ihres Arbeitsumfelds sowie ihr privates und berufliches Netzwerk ausbauen und gleichzeitig positive Veränderungen in ihren Gemeinden bewirken können.

2023 haben wir am 17. Januar den International Mentoring Day gefeiert. An diesem Tag gab es für unsere Mitarbeiter\*innen zahlreiche Möglichkeiten, sich um Kinder in unseren Standortgemeinden zu kümmern.



Von der Global Mentoring Initiative bis zu mentoring.org, vom Network for Teaching Entrepreneurship bis zu Junior Achievement, von FIRST Robotics bis zur Connecticut Invention Convention, von YMCAs bis zu Boys & Girls Clubs und, nicht zu vergessen, die unzähligen lokalen Non-Profit-Organisationen unserer Homeoffice-Community – so viele unserer gemeinnützigen Partner bieten Einzelnen die Gelegenheit, das Leben von Schüler\*innen zum Besseren zu verändern.

Ehrenamtliches Engagement ist eine der effektivsten Methoden, um vorhandene Fähigkeiten zu nutzen und sich neue Fähigkeiten anzueignen. Studien haben gezeigt, dass 90 % dessen, was wir lernen, auf herausfordernde Aufgaben und das Unterrichten anderer zurückgeht. Daher bieten wir ein Toolkit an, das Mitarbeiter\*innen dabei unterstützt, bestimmte Fähigkeiten durch ehrenamtliche Tätigkeit in der Praxis anzuwenden.

Wir haben unserer Belegschaft flexible virtuelle Freiwilligenangebote unterbreitet, damit sie unabhängig von jedem Ort aus und zu von ihnen selbst gewählten Zeiten etwas bewirken können. Dazu gehören:

- Read to a Child-Mentorenprogramm
- First Robotics
- Junior Achievement
- Freiwilligenprogramm der Vereinten Nationen (UNV)
- Online-Leseplattform von United Way
- Missing Maps-Projekt

Wir haben unsere Mitarbeiter\*innen dazu ermutigt, bei verschiedenen Aufgaben mitzuwirken, vom Websitedesign über die Anwendungsentwicklung bis hin zu Werbung in den sozialen Netzwerken, Grafikdesign und Dateneingabe.

Auch 2022 bieten wir Mitarbeiter\*innen, die für ein langfristiges ehrenamtliches Engagement keine Zeit finden, Gelegenheiten, kurzzeitig ehrenamtliche tätig zu werden. Durch Micro Volunteering wird ein Weg für längerfristiges Engagement bereitet, indem Freiwillige in etwas Neues eingebunden und gleichzeitig die Aufgaben unserer gemeinnützigen Partner gefördert werden.



## Australien

Das Team von Pitney Bowes Australien hat die Lesebrille aufgesetzt und **United Way** unterstützt. Im Rahmen einer Videoreihe für **Dolly Parton's Imagination Library** haben unsere Mitarbeiter\*innen 10 Bücher vorgelesen. Die Videos wurden im Parent Resource Hub auf der Website von United Way Australia veröffentlicht und im vierteljährlich herausgegebenen Newsletter der Dolly Parton's Imagination Library zahlreichen Eltern und Betreuer\*innen vorgestellt.



## Brasilien

Zehn Mitarbeiter\*innen von Pitney Bowes Brasilien nahmen mit Freiwilligen aus anderen Unternehmen im Oktober am **Aktionstag von United Way Brazil** teil, um das Born Learning-Programm zu unterstützen. Die freiwilligen Helfer\*innen haben den Tag mit dem Bau von Unterrichtsräumen für Kinder an einer öffentlichen Schule in Sao Paulo verbracht.



## Großbritannien

20 Mitarbeiter\*innen von Pitney Bowes Großbritannien haben sich in Harlow getroffen, um Plant Pots and Wellies zu unterstützen. Die lokale Wohltätigkeitsorganisation setzt sich für Kinder und Erwachsene mit besonderen Bedürfnissen ein. Das Team half mit Handschuhen, Gummistiefeln und voller Begeisterung beim Einzäunen eines Kinderbereichs in der Kleingartenanlage, beim Streichen, beim Isolieren einer neuen Hütte, beim Bau einer Terrasse, beim Errichten eines Folientunnels, beim Freiräumen von Flächen und beim Vorbereiten von recycelten Flaschen als Baumaterial für ein neues Gewächshaus.



Bereits im vierten Jahr unterstützen Mitarbeiter\*innen aus Großbritannien **Herts Young Homeless**, eine Organisation, die sich für die Unterstützung von obdachlosen Jugendlichen einsetzt. Eine Aktion im Jahr 2022 war die Zusammenstellung von „Weihnachtspaketen“ mit essentiellen Artikeln und Geschenken. In Weihnachtspaketen befinden sich in der Regel eine Decke, warme Socken, Handschuhe und Mützen, ein Becher und heiße Schokolade, Körperpflegeprodukte, kleine Spiele/Karten, Aufbewahrungsbehälter, ein Notizbuch und Schreibwaren. Unsere ehrenamtlichen Helfer\*innen haben die Artikel zu Hause verpackt und Grüße an die Empfänger\*innen geschrieben. Die Pakete wurden dann von **United Way** gesammelt und verteilt. Außerdem unterstützte das Team Herts Young Homeless über United Way bei „Making Something that Matters“ und stellte „Starterpakete“ für junge Menschen zusammen, die von Obdachlosigkeit bedroht sind.

## Indien

In diesem Jahr ist Pitney Bowes Indien eine strategische philanthropische Partnerschaft mit der **NGO FUEL (Friends Union for Energizing Lives)** eingegangen. Pitney Bowes konnte in Zusammenarbeit mit FUEL mehr als 120 MINT-Unterrichtsstunden mit 100 Schüler\*innen an mehr als sechs Schulen realisieren. Den Schüler\*innen wurde ein strukturierter Ansatz vermittelt, mit dem sie ihre schulischen Leistungen u. a. in Naturwissenschaften, Mathematik, Englisch und Sozialwissenschaften verbessern können. Die Schüler\*innen erhielten außerdem Zugang zu Online-Lernplattformen wie Coursera und BYJU'S.

## Japan

Das Team von Pitney Bowes Japan hat gemeinsam mit der **Japan Philatelic Society Foundation**, der Japan Postal Hobby Association und Japan Post einen Schreibworkshop für Kinder mit Wettbewerb und Preisverleihung veranstaltet. Im Mittelpunkt stand dabei der Wert handgeschriebener Briefe. Nach dem Schreibworkshop haben die Schüler\*innen Briefe an Freund\*innen und Familienmitglieder geschrieben, die dann mit unserer SendPro C-Technologie versendet wurden. Am Stand von Pitney Bowes tummelten sich neben zahlreichen Kindern auch Philatelist\*innen,



die auf der Suche nach Pitney Bowes-Artikeln für ihre Sammlung waren. Bei einem Wettbewerb wurden die Briefe der Schüler\*innen mit Sonderpreisen ausgezeichnet.

Das Team Japan hat außerdem im Rahmen eines Bepflanzungsprojekts entlang der Shinagawa Flower Sea Road in Tokio zwei Kosmeenarten ausgesät. Das Projekt fand unter der Leitung des Shinagawa CSR Promotion Council statt, dem 80 Unternehmen mit Hauptsitz im Bezirk Shinagawa in Tokio angehören, darunter auch Pitney Bowes Japan.

## Polen

Unser Team in Polen hat jüngst am Projekt „LAL“ (WOW!) teilgenommen, organisiert von Schulen in Bielsko-Biala. Mit dem Projekt sollten Menschen dazu angeregt werden, ihr Haus zu verlassen, inspirierende Menschen zu treffen und ein neues Hobby zu finden. Viele Freiwillige haben Kurse zu ihren Hobbys angeboten. Die Aktivitäten wurden in einem öffentlich zugänglichen Kalender angekündigt. Zwei Mitarbeiter\*innen entwarfen ein Poster und einen Flyer für das Event, die sie an Schulen und in Gemeindezentren verteilten. Die Druckkosten

wurden über eine Zuwendung der Pitney Bowes Foundation finanziert. Zehn Mitarbeiter\*innen von Pitney Bowes konzipierten eine Website für das Event, auf der die angebotenen Kurse eingetragen werden konnten. Anschließend wurden der Veranstaltungskalender erstellt und Werbematerialien entworfen.

Zwei Mitarbeiter\*innen boten Zumba- und Salsa-Kurse an, an denen sowohl Gemeindemitglieder als auch Kolleg\*innen teilnahmen. In drei Stunden wurden 13 kleinere Choreografien eingeübt, die von Samba, Cha-Cha-Cha, Jive, Walzer und regionalen Tänzen inspiriert waren. Am Ende der Kurse fand eine Vorführung der Tanzlehrer\*innen statt, um die Teilnehmer\*innen für weitere Salsa-Stunden zu begeistern.

Die Gruppe hat darüber hinaus die Tanzgruppe DanceX für Menschen mit Behinderungen gegründet. Über eine Zuwendung der Pitney Bowes Foundation wurden spezielle Tanzrollstühle erworben, um Schäden an den Rollstühlen der Teilnehmer\*innen zu verhindern. Die Choreografie wurde zur Musik eines polnischen Künstlers, ebenfalls mit Behinderung, entwickelt.



## Neuseeland

Durch eine Partnerschaft mit der **Catalytic Foundation** und eine Zuwendung der Pitney Bowes Foundation konnten Mitarbeiter\*innen aus Neuseeland zahlreiche Schulsachen beschaffen, darunter Rucksäcke, Lunchboxen, Trinkflaschen und Schreibwaren. Sechs Mitarbeiter\*innen haben einen Tag lang die Rucksäcke befüllt und an das De Paul House übergeben, das sich um obdachlose Familien kümmert. Außerdem wurden mit dem Geld die verbleibenden Kredite von 15 Familien für Chromebooks abbezahlt, die für die Ausbildung ihrer Kinder gedacht sind. Unsere freiwilligen Helfer\*innen sortierten und verteilten im Rahmen der Kampagne Warmer Winter der Catalytic Foundation auch Kleiderspenden für die Familien.



## Länderübergreifendes Projekt: Missing Maps MapSwipe



26 Mitarbeiter\*innen aus Deutschland, Frankreich und den USA haben im Rahmen einer virtuellen Aktion genaue Karten von Pisco erstellt. Die Stadt an der Westküste Perus in der Region Ica, etwa 290 Kilometer von Lima entfernt, gilt als besonders erdbebengefährdet. In der **MapSwipe-App** können freiwillige Helfer\*innen Satellitenbilder prüfen und die Standorte von Gebäuden und Bauwerken markieren, damit Rettungs- und Hilfsorganisationen wie unser Partner das **Rote Kreuz** im Katastrophenfall über genaue Informationen verfügen und so wirksam reagieren können.

### USA

Mehr als 400 Mitarbeiter\*innen an 23 nordamerikanischen Standorten haben in über 300 Stunden ehrenamtlicher Arbeit 1.735 Reading Buddys gepackt. Ein Reading-Buddy-Set umfasst einen Teddybär, ein Kinderbuch, ein von Mitarbeiter\*innen gestaltetes Lesezeichen, Lesetipps, eine motivierende Nachricht und vieles mehr.



## Career Connections Program mit United Way

Mitarbeiter\*innen von Pitney Bowes haben an einer virtuellen Session über Freiwilligenarbeit teilgenommen, um sich über **United Way** zu informieren und bei der Aktion Career Connections mitzumachen. Auf der Plattform Career Connections von United Way wurden Fragen von Middle-School- und High-School-Schüler\*innen zur beruflichen Laufbahn beantwortet. Die Fragen und Antworten werden in einem eBook zusammengefasst, das zur zukünftigen Unterstützung von Schüler\*innen **United Ways** und Partner zur Verfügung gestellt wird. 16 Mitarbeiter\*innen von Pitney Bowes haben insgesamt 143 Fragen beantwortet, unter anderem zu den Themen Erfolg nach der Sekundarschule, MINT, Management, Marketing, Betrieb und Logistik. Fast 3.200 Schüler\*innen haben bereits von den Erfahrungen unserer Mitarbeiter\*innen profitiert.

## Connecticut

Letztes Jahr hat Pitney Bowes erneut an der JA Inspire teilgenommen, der virtuellen Karrieremesse von **Junior Achievement** für Middle-School- und der High-School-Schüler\*innen in ganz Connecticut. Ana Chadwick, Executive Vice President und Chief Financial Officer, wurde von Marifer Rodriguez, Senior Manager of External Communications, auf Spanisch zu ihrem persönlichen Werdegang, ihren Aufgaben bei Pitney Bowes, ihren Hobbys und ihren Ratschlägen für Schüler\*innen befragt.



## Connecticut Invention Convention

Freiwillige Helfer\*innen aus dem Innovation-Team von Pitney Bowes waren bei der **Connecticut Invention Convention** als Juror\*innen im Einsatz. Die Convention hat im Laufe des Jahres mehr als 10.000 Erfinder\*innen aus Connecticut unterstützt. Mia aus der 6. Klasse hat den Pitney Bowes Innovator Award gewonnen. Damit werden herausragende junge Erfinder\*innen ausgezeichnet, die sich mit den Themen Innovation und Kreativität – Themen, die auch für Pitney Bowes wichtig sind – beschäftigen. Ausgezeichnet wurde Mia für ihren Wärmerucksack, der Schulter- und Rückenschmerzen durch integrierte Heiz- und Massageelemente lindert.



## New Brighton, Minnesota

Unser Team in New Brighton, Minnesota, sammelte Sachspenden für **Community Partners with Youth** zur Nutzung im Freien (z. B. Sportbälle, Seifenblasen-Sets, Straßenmalkreide, Hula-Hoop-Reifen und Springseile). Die Organisation sorgt für Betreuungsangebote für benachteiligte Kinder nach der Schule, an Feiertagen und im Sommer.



## Reading, Pennsylvania

Mitarbeiter\*innen aus Reading haben zusammen mit **United Way** Bücher gesammelt. Es konnten fast 350 Bücher an Kinder in Kindertagesstätten, Schulen und Horten gespendet werden.



## Richmond, Virginia

Unser Team in Richmond, Virginia, hat jüngst 80 Pakete für die Leseförderung für Kindergartenkinder in der Region zusammengestellt. Die Materialien, finanziert durch einen Zuschuss der Pitney Bowes Foundation, wurden von den Mitarbeiter\*innen sorgfältig dekoriert, sodass jedes Kind ein schönes Paket erhalten hat. Durch die Pakete für die Leseförderung wird sichergestellt, dass Kinder und Familien die notwendigen Ressourcen für Schulreife und Lesekompetenz erhalten. Jedes Paket enthält Schulmaterialien, ein altersgerechtes Buch und Informationen für Familien.



## Aktionen, die etwas verändern

Jahr für Jahr unterstützen Mitarbeiter\*innen von Pitney Bowes ihre Gemeinden durch Spenden- und Sammelaktionen, um bedürftigen Schüler\*innen und deren Familien zu helfen. 2022 wurden an mehr als einem Dutzend Standorten von Pitney Bowes saisonale Aktionen durchgeführt. Wir danken allen, die diese Aktionen geleitet haben, und den vielen Mitarbeiter\*innen, die Wege gefunden haben, virtuell oder unter Einhaltung der Abstandsregeln dabei mitzuwirken.

In Sydney, Australien, wurden Back-to-School-Aktionen an der Willmot Public School und in Stamford, Connecticut, für den Boys & Girls Club durchgeführt. In Charlotte, North Carolina, haben freiwillige Helfer\*innen zwei Wochen lang Bleistifte und Papierblöcke für das lokale **Classroom Central** gesammelt. Die Organisation stellt Lehrkräften vor Ort die gespendeten Schulmaterialien kostenlos zur Verfügung. In Shelton, Connecticut, besorgten Mitarbeiter\*innen die Materialien, die auf der Wunschliste von Lehrer\*innen an den Irving und Bradley Schools in Derby, Connecticut, standen.

Lebensmittelsammlungen wurden von Mitarbeiter\*innen in Stamford, Connecticut, für die **Food Bank of Lower Fairfield County** und von Mitarbeiter\*innen in Madison, Wisconsin, für **The River Food Pantry** durchgeführt. Hierbei handelt es sich um die größte Tafel in South Central Wisconsin, die jede Woche mehr als 2.000 Personen versorgt.

Das neuseeländische Team hat sich an einer von der Catalytic Foundation durchgeführten Weihnachtsgeschenkaktion für Kinder beteiligt. Jedes Kind erhielt etwas zum Liebhaben, etwas zum Spielen, etwas für die Schule,

etwas zum Anziehen und wichtige Dinge wie Zahnbürste/Zahnpasta, Shampoo/Conditioner und Duschgel. Polnische Mitarbeiter\*innen unterstützten 19 hilfsbedürftige Senioren mit Lebensmittelpaketen, Reinigungs- und Körperpflegemitteln sowie Festtagstüten mit Süßigkeiten, Kuchen und Obst, einer warmen Decke und einem neuen Kochtopf. Mitarbeiter\*innen in Stamford (Connecticut), Orlando und Miami (Florida) sowie Las Vegas (Nevada) spendeten im Rahmen von **Toys for Tots** Spielzeug für Kinder in ihren Gemeinden. In Grand Prairie, Texas, spendeten Mitarbeiter\*innen Lebensmittel und Spielzeug für bedürftige Familien über die **Mission of Arlington Metroplex**. Mitarbeiter\*innen in Levittown, Pennsylvania, haben während der Weihnachtszeit gemeinsam mit der **Heilsarmee** Handschuhe, Socken, Mützen, Schals und Brettspiele an Familien verschenkt. Das Team in Rancho Dominguez, Kalifornien, erfüllte die Wünsche von fünf Kindern einer Familie. Außerdem sammelten sie Spielzeug für die kleinen Patient\*innen im **Children's Hospital Los Angeles**. Die Mitarbeiter\*innen in Phoenix, Arizona, spendeten Spielzeug über **Arizona Helping Hands**. In Shelton, Connecticut, spendeten Mitarbeiter\*innen für die jährliche Weihnachtsaktion „Toys 4 Kids“ von **Team Inc.**. Das Team in Reading, Pennsylvania, hat Spielzeug für 216 Kinder aus 61 Familien besorgt.

Unsere Mitarbeiter\*innen in Polen haben Hilfspakete für Senior\*innen und für aus der Ukraine geflüchtete Personen zusammengestellt. Gespendet wurden Kleidung, Bettwäsche, Lebensmittel, Reinigungsmittel, Kleingeräte, Küchengeräte, Erste-Hilfe-Sets und Geschenke für Bedürftige, die von Organisationen wie **The Care Center** in Pewel Mala verteilt werden.

Oft haben unsere Mitarbeiter\*innen einfühlsame Botschaften begleitet.

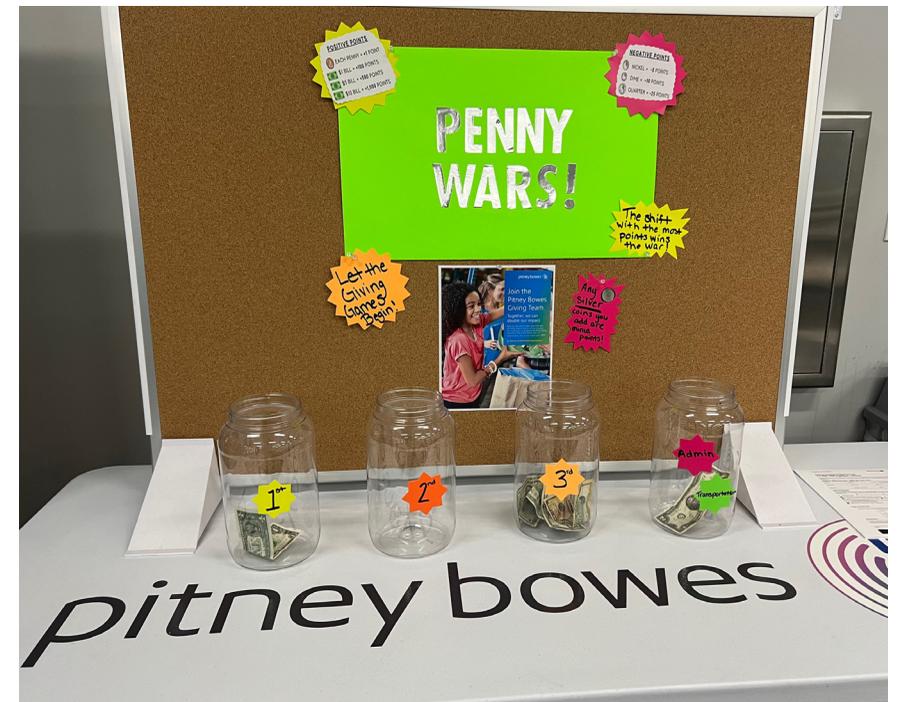


## Verdoppelung der Spenden unserer Teammitglieder rund um den Globus

Jedes Jahr spenden Mitarbeiter\*innen von Pitney Bowes in den USA, dem Vereinigten Königreich, Kanada, Australien, Indien und Japan hohe Beträge über unsere Spendenprogramme. Im Rahmen unserer jährlichen Spendenaktion, die wir gemeinsam mit United Way Worldwide durchführen, haben Mitarbeiter seit mehr als 75 Jahren die Gelegenheit, bestimmte Initiativen und Organisationen zu fördern. Ihre Spenden werden dabei jeweils von der Pitney Bowes Foundation verdoppelt. Einen besonderen Schwerpunkt legen sie dabei nach wie vor auf Bildung, berufliche Weiterentwicklung und Gesundheit.

Unsere letzte Kampagne erbrachte 1,4 Millionen US-Dollar an Spendengeldern für United Way, den Pitney Bowes Relief Fund, das Rote Kreuz und den Roten Halbmond sowie über 1000 weitere Wohltätigkeitsorganisationen auf der ganzen Welt – ermöglicht durch die Großzügigkeit unserer Mitarbeiter\*innen und entsprechende Spenden der Foundation. Dank der Initiative für die Verdopplung der Spenden können Mitarbeiterspenden in verschiedenen Ländern direkt vom Gehalt abgezogen werden – und die Pitney Bowes Foundation spendet allen teilnehmenden Standorten noch einmal den gleichen Betrag. Sämtliche Verwaltungskosten werden vom Unternehmen übernommen, sodass die Spenden unserer Mitarbeiter\*innen und der Pitney Bowes Foundation zu 100 Prozent den gemeinnützigen Zwecken zugutekommen. Wir haben an allen Niederlassungen und Einrichtungen von Pitney Bowes auf die Kampagne aufmerksam gemacht und unsere Mitarbeiter\*innen durch unseren Partner United Way über den Bedarf in unseren Gemeinden informiert. Es wurden Walkathons und stille Auktionen, „Penny Wars“ und Bildungsprogramme (z. B. Armutssimulation von United Way), Kostüm- und Quizwettbewerbe, Herbstfeste sowie Feste zu Halloween, Thanksgiving und Diwali und vieles mehr organisiert.

[Hier erfahren Sie mehr über freiwillige Helfer\\*innen von Pitney Bowes.](#)





Bei unseren jährlichen Kick-off-Meetings der Geschäftsbereiche konnten freiwillige Helfer\*innen 2023 auch Snackpakete zusammenstellen. Unser Team von Presort Services konnte fast 300 Snackpakete an Schüler\*innen in Las Vegas, Nevada, übergeben. Unsere Teams von Global Commerce und SendTech haben ein ähnliches Engagement für Schüler\*innen in Austin, Texas, und Stamford, Connecticut, gezeigt.

2022 wurden an vielen Standorten in ehrenamtlicher Tätigkeit Lebensmittelsammlungen durchgeführt und Pakete mit gesunden Snacks für Schüler\*innen zusammengestellt. Darüber hinaus haben Mitarbeiter\*innen aus dem Team Finance und U.S. Home Office gemeinsam mit United Ways Pakete mit gesunden Snacks für Schüler\*innen zusammengestellt.

## Unterstützung sozialer Einrichtungen vor Ort

### Hilfe für Menschen in Not

Neben unserem Engagement für Bildung helfen wir durch Spenden auch in anderen Bereichen – von der Katastrophenhilfe bis hin zu Hilfe für Familien in schwierigen Lebenslagen. Diese Unterstützung erfolgt über den Pitney Bowes Relief Fund, die Pitney Bowes Foundation sowie Gesundheits- und Hilfsorganisationen, die in den betroffenen Gemeinden tätig sind.

### Ernährungssicherheit

Um der Ernährungsunsicherheit in Gemeinden weltweit entgegenzutreten, werden mehr Mittel benötigt. Lieferkettenprobleme und Inflation haben zu steigenden Lebensmittelpreisen geführt – und das zu einer Zeit, in der viele COVID-19-Sozialprogramme auslaufen. Um den dadurch entstehenden Bedarf zu decken, unterstützt Pitney Bowes 2023 mit einer neuen Initiative Tafeln über Feeding America und Gemeinden/NGOs durch Lebensmittelspenden und ehrenamtliche Arbeit.



### Partnerschaften



Seit 1955 spielt **United Way** eine wichtige Rolle in unseren Ehrenamt- und Spendenprogrammen. Unsere Interessen stehen im Einklang mit der Mission von United Way, das Leben junger Menschen zu verbessern, indem wir in gemeinnützigen Projekten auf der ganzen Welt soziales Engagement, Bildung sowie Lese- und Schreibkompetenz fördern. United Ways fundierte Kenntnisse, globale Präsenz und Verständnis für wichtige Bedürfnisse in einer Gemeinde tragen wesentlich zur Effektivität unserer Spendentätigkeit, unserer Fürsprache und unseres ehrenamtlichen Engagements bei. Im vergangenen Jahr hat das 211-Netzwerk von United Way wieder Millionen von Menschen dringend benötigte lokale Ressourcen und Informationen geliefert.



Wir unterstützen die Mission des Amerikanischen Roten Kreuzes, Menschen, die von Naturkatastrophen oder persönlichen Tragödien betroffen sind, mit lebensrettenden Hilfeleistungen zu versorgen. Seit den 1950er-Jahren führen wir in den USA jedes Jahr Mitarbeiterspendenaktionen für das Rote Kreuz durch. Darüber hinaus war 2022 ein internationales Team ehrenamtlich für das Rote Kreuz und das Projekt Missing Maps tätig. Beim Projekt Missing Maps werden Gebiete kartiert, in denen humanitäre Organisationen Menschen helfen, die von Katastrophen und Krisen bedroht sind.



## Katastrophenhilfe

Pitney Bowes und unsere Mitarbeiter\*innen reagieren konsequent und großzügig auf Naturkatastrophen und andere Tragödien. In den USA unterstützen wir Mitarbeiter\*innen und öffentliche Wohltätigkeitsorganisationen über den Pitney Bowes Relief Fund. In anderen Ländern rufen wir weltweit zu Spenden an Organisationen wie das Rote Kreuz/den Roten Halbmond auf, wobei die Spenden von der Pitney Bowes Foundation verdoppelt werden. In den letzten Jahren haben wir in weltweiten Spendenaufrufen für Unterstützung in Katastrophengebieten geworben, beispielsweise bei Buschbränden in Australien, Erdbeben in Haiti, China und Italien, dem Erdbeben und dem Tsunami in Japan, Überschwemmungen in Pakistan und dem Taifun auf den Philippinen. 2022 wurde eine ähnliche Kampagne aufgrund der humanitären Krise in der Ukraine und 2023 für die von den Erdbeben in der Türkei betroffenen Menschen durchgeführt.

## Blutspenden

Seit Jahren ermutigen wir unsere Mitarbeiter\*innen dazu, regelmäßig Blut zu spenden, damit diese lebensrettende Ressource im Katastrophenfall verfügbar ist.

## Bereitstellung von Essen, Unterkunft und medizinischer Hilfe

Der Pitney Bowes Relief Fund und die Pitney Bowes Foundation finanzieren fortlaufend Organisationen, die Einzelpersonen und Familien mit geringem Einkommen Zugang zu gesundem und nahrhaftem Essen, erschwinglicher medizinischer und psychologischer Betreuung, Unterkunft und speziellen Hilfsleistungen für gefährdete Frauen und Kinder verschaffen. Dazu gehört auch unsere langjährige Partnerschaft mit United Way durch Programme wie ALICE (Asset Limited, Income Constrained, Employed), die gezielt Einzelpersonen und Familien in schwierigen Lebenslagen unterstützen.

## Humanitäre Hilfe für die Ukraine



**Save the Children®**



**ICRC**



Als Reaktion auf die humanitäre Katastrophe in der Ukraine, vor der viele Menschen fliehen, haben sich Mitarbeiter\*innen von Pitney Bowes auf der ganzen Welt gefragt, wie sie helfen können. 2022 haben wir weltweit für Spenden an das Internationale Komitee vom Roten Kreuz, das International Rescue Committee und an Save the Children aufgerufen.

## Überschwemmungen in Assam, Indien

2022 war der indische Bundesstaat Assam von katastrophalen Überschwemmungen und Erdbeben betroffen. Der Pitney Bowes Assam Flood Disaster Response hat unter dem Motto „Build Back Better“ gemeinsam mit United Way Mumbai den Gemeinden geholfen. United Way Mumbai hat mit Soforthilfen reagiert und langfristige Hilfsmaßnahmen in die Wege geleitet. Unsere Mitarbeiter\*innen haben als Soforthilfe Pakete mit Hygieneartikeln, Lebensmittelrationen, Non-Food-Artikel sowie nicht elektrische Wasserfilter verteilt und Camps für die medizinische Versorgung errichtet.



**Pitney Bowes  
Relief Fund**

Der 1992 gegründete Pitney Bowes Relief Fund ist eine US-amerikanische, staatlich anerkannte gemeinnützige Organisation, die Mitarbeiter\*innen, Familienangehörige und andere Menschen unterstützt, die Opfer von Naturkatastrophen oder persönlichen Schicksalsschlägen werden. Der Hilfsfonds finanziert sich aus unserer jährlichen „Employee Giving Campaign“ in den USA, einer Aktion, bei der die Spenden von Mitarbeiter\*innen vom Unternehmen verdoppelt werden. Bis heute hat der Fonds mehr als 3 Millionen US-Dollar für Lebensmittel, Unterkünfte, Kleidung und medizinische Leistungen bereitgestellt. Außerdem informiert er über Unterstützung, die vor Ort zur Verfügung steht. Pitney Bowes kommt für sämtliche Verwaltungsausgaben auf. Daher fließen die verdoppelten Mitarbeiterspenden zu 100 % direkt an Menschen in Not.

Nach den Verwüstungen der Hurrikans Fiona und Ian in Florida und Puerto Rico haben Pitney Bowes und der Pitney Bowes Relief Fund das Rote Kreuz mit Zuwendungen für Hilfs- und Wiederaufbaumaßnahmen finanziell unterstützt. 2022 unterstützte der Relief Fund wieder die Tafeln, das Amerikanische Rote Kreuz (einschließlich Unterstützung für den Wintersturm in Texas), den U.S. Fonds für UNICEF (Hilfe für Flüchtlingskinder), die California Community Foundation (California Wildfire Relief) und Silver Source (Unterstützung gefährdeter älterer Menschen im Homeoffice) sowie Feeding America.

## Anerkennung



### Governor's Prevention Partnership (Connecticut)

Im Dezember 2022 wurden Pitney Bowes und Leigh Walton, VP, Global Government Affairs, von The (Connecticut) Governor's Prevention Partnership für die langjährige Unterstützung der Mentoringprogramme für hilfsbedürftige Jugendliche ausgezeichnet. Leigh Walton vertritt Pitney Bowes seit 2010 im Vorstand der Partnerschaft und war dort zuletzt stellvertretende Vorsitzende. 1989 stellte das Unternehmen die Anschubfinanzierung für die Vorgängerorganisation dieser Partnerschaft DRUGS DON'T WORK! bereit. Seitdem haben wir die Organisation unterstützt, die junge Menschen auf Erfolgskurs bringen will. Die Pitney Bowes Foundation hat vor Kurzem ein Pilotprogramm mitbegründet, mit dem sichergestellt werden soll, dass Mentoringprogramme auch die LGBTQ+-Community berücksichtigen. 2020 wurde Pitney Bowes der Champions of Inclusivity Award der Partnerschaft verliehen.



### United Way of Greater Richmond & Petersburg, Virginia

Für sein kontinuierliches gesellschaftliches Engagement erhielt Pitney Bowes den United Way Group Community Impact Award, der im Rahmen der 2022 United Way Steps to Success Awards für effektive kommunale Maßnahmen verliehen wurde. Die Auszeichnung wurde von Allen Davis entgegengenommen, der sich seit fast 10 Jahren für die Partnerschaft der Einrichtung mit United Way einsetzt.



### Girl Scouts of Connecticut

Polly O'Brien Morrow, Senior Program Manager of Global Corporate Citizenship & Philanthropy und Vizepräsidentin der Pitney Bowes Foundation, wurde der Legacy of Leadership Award von den Girl Scouts of Connecticut (GSOFCT) verliehen. Die Verleihung fand bei einem Mittagspresstertin zum 110. Jubiläum von Girl Scouts statt. Mit der Auszeichnung werden Frauen in Führungspositionen geehrt, die die Werte von Pfadfinderinnen in ihrer Gemeinde und/oder an ihrem Arbeitsplatz vorleben und damit den Weg für den Erfolg von Mädchen in unseren Gemeinden ebnen. Durch Polly O'Brien Morrow hat die Pitney Bowes Foundation Programme zum Thema Robotik der Pfadfinderinnen gefördert. Die Mädchen sollen dabei Selbstbewusstsein und Erfindergeist sowie Risikobereitschaft und Führungstärke entwickeln.



## Mitgliedschaften

Wir sind Mitglied in mehreren Organisationen, die die Arbeit von Fachkräften im Bereich Corporate Social Responsibility fördern. Dank ihrer unterschiedlichen Schwerpunkte und Perspektiven leisten all diese Organisationen wertvolle Beiträge zum Ausbau unseres Engagements im sozialen Bereich.

### CECP: Chief Executives for Corporate Purpose [cecp.co](http://cecp.co)

CECP ist ein Zusammenschluss von Geschäftsführer\*innen, der Unternehmen bei der Entwicklung sozialer Strategien für die Zusammenarbeit mit wichtigen Stakeholdern wie Mitarbeiter\*innen, Gemeinden, Investor\*innen und Kund\*innen unterstützt. Die 1999 von Schauspieler und Philanthrop Paul Newman gegründete Organisation CECP hat sich zu einer Bewegung aus mehr als 200 der größten Unternehmen der Welt entwickelt.

### ACCP: Association of Corporate Citizenship Professionals [accp.org](http://accp.org)

Die Association of Corporate Citizenship Professionals bringt Unternehmen und Stiftungen in Corporate-Citizenship-Programmen zusammen. Die ACCP stellt Tools und Schulungen zur Verfügung, die es Mitgliedern erleichtern, sich gesellschaftspolitisch zu engagieren und ihre Arbeit effizienter und effektiver zu gestalten.

### Boston College Center for Corporate Citizenship [ccc.bc.edu](http://ccc.bc.edu)

Das Boston College Center for Corporate Citizenship hilft Unternehmen, ihren geschäftlichen und sozialen Wert durch Investitionen in Umweltschutz, soziale Projekte und verantwortungsvolle Führung zu maximieren. Als Mitglied des Centers haben wir Zugang zu Bildungsangeboten, Forschungsarbeiten und Informationen, die uns helfen, unsere Citizenship-Programme auszubauen.

### Candid [candid.org](http://candid.org)

Jedes Jahr spenden Non-Profit-Organisation weltweit Billionen US-Dollar. Candid sorgt durch Recherchen, Partnerschaften und Schulungen dafür, dass Menschen, die die Welt verändern möchten, an die Ressourcen gelangen, die sie für die Umsetzung ihrer Vorhaben benötigen. Foundation Center und GuideStar haben sich 2019 zu Candid zusammengeschlossen.

### Council on Foundations [cof.org](http://cof.org)

Das Council on Foundations stellt Ressourcen bereit, die die Arbeit von privaten und Unternehmensstiftungen verbessern. Dazu gehören auch Möglichkeiten zum Networking mit anderen Leiter\*innen von Stiftungen, die sich für das Gemeinwohl einsetzen.

### Points of Light Foundation [pointsoflight.org](http://pointsoflight.org)

Die Points of Light Foundation ist eine internationale Non-Profit-Organisation, die einer globalen Kultur der ehrenamtlichen Tätigkeit mitgestalten will und Organisationen dabei hilft, die Wirksamkeit von ehrenamtlicher Tätigkeit und diesbezüglichen Programmen zu maximieren.



**MENTOR**  
THE NATIONAL MENTORING PARTNERSHIP

## Mentor\*innen

Wir fühlen uns durch die Aufnahme in die National Mentoring Honor Roll von MENTOR geehrt, bei der es darum geht, jungen Menschen von der Schule bis zum Arbeitsplatz Chancen zu eröffnen und sie zu fördern.

## Leistungen 2022

### Gesamte Spenden

- Pitney Bowes Foundation, Pitney Bowes Relief Fund und Beiträge des Unternehmens: 3,6 Millionen US-Dollar
- Zuschüsse der Pitney Bowes Foundation für Alphabetisierung und Bildung: 1,9 Millionen US-Dollar
- Zuschüsse der Pitney Bowes Foundation für ehrenamtliche Tätigkeit: 153.000 US-Dollar
- Gesamtbetrag aller Spenden von Mitarbeiter\*innen an gemeinnützige Organisationen in den USA, Kanada, Großbritannien, Indien, Japan, Australien und Neuseeland: 1,4 Million US-Dollar
- Spendenbeiträge des Unternehmens für wohltätige Zwecke: 532.000 US-Dollar

Dazu kommt der Wert der insgesamt durch die von Mitarbeiter\*innen geleistete ehrenamtliche Arbeit: 1.764 Millionen US-Dollar/mehr als 18.000 Stunden (inklusive praktische und kompetenzbasierte ehrenamtliche Tätigkeiten sowie Arbeit im Vorstand gemeinnütziger Organisationen)

### Ergebnisse des Förderprogramms der Pitney Bowes Foundation

	2021	2020	2019	2018	2017
Anzahl der mit Fördermitteln unterstützten Organisationen	100	114	137	136	135
Anzahl der direkt geförderten Stipendiat*innen	210.222 (A)	196.865 (A)	117.704	111.253	154.785
Anzahl der direkt geförderten Lehrkräfte	3.313	3.652	3.421	3.388	4.142
Stunden der Schüler*innenförderung	3.182.257 (B)	2.178.272 (B)	4.004.567	4.015.636	4.299.947

**(A) Der Anstieg von 2019 bis 2020 und 2021 ist auf virtuelle Lernkomponenten zurückzuführen, dank der mehr Schüler\*innen teilnehmen konnten.**

**(B) Aufgrund der Auswirkungen von COVID-19 im Jahr 2020 konnten nicht alle Bildungseinrichtungen das Programm im geplanten Zeitraum umsetzen und/oder die Lernstunden nachverfolgen. 2021 ist die Anzahl der Stunden der Schüler\*innenförderung gestiegen, da Einrichtungen ihre Programme auf virtuelle Lernumgebungen angepasst haben.**

# Anhang

---

## In diesem Abschnitt

- Unterstützung der nachhaltigen Entwicklungsziele
- GRI-Inhaltsverzeichnis
- Task Force on Climate-Related Financial Disclosures
- EEO-1-Zusammenfassung



## Unterstützung der Ziele für nachhaltige Entwicklung

Pitney Bowes setzt sich für nachhaltiges Wachstum im Einklang mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung der Vereinten Nationen ein. Wir fördern zielgerichtet und aktiv Initiativen, um Fortschritte in Sachen Nachhaltigkeit zu erzielen. Von den 17 Entwicklungszielen der Vereinten Nationen haben wir neun Bereiche ermittelt, die mit der Ausrichtung unseres Unternehmens übereinstimmen und zu denen wir am besten beitragen können. Dazu gehören folgende:

### Nachhaltige Ziele



Wir bei Pitney Bowes bemühen uns, unser Geschäft so zu führen, dass es zum Wohl aller unserer Interessensgruppen, einschließlich Kund\*innen, Mitarbeiter\*innen und Gemeinden, beiträgt. Unsere Aktivitäten sind nicht direkt mit der Verwendung, Produktion oder Emission von Stoffen verbunden, die eine erhebliche Gefahr für die öffentliche Gesundheit oder die Umwelt darstellen.

Wir haben einen Environmental Product Compliance-Prozess, um sicherzustellen, dass die geltenden externen Standards, einschließlich RoHS, REACH, WEEE und POP, eingehalten werden. Wir arbeiten auch aktiv daran, potenzielle Risiken im Zusammenhang mit unserer wachsenden Fahrzeugflotte zu minimieren.



Heute setzen wir unsere Werte Fairness, Partnerschaft und gesellschaftliches Engagement weltweit durch die Arbeit der Pitney Bowes Foundation und die großzügige Mitwirkung unserer Mitarbeiter\*innen um.

Wir konzentrieren uns bei unserem Engagement auf Alphabetisierung und Bildung und unterstützen Programme in benachteiligten Schulbezirken, um soziale und wirtschaftliche Ungleichheiten zu überwinden.

Unsere finanzielle Unterstützung, unser ehrenamtliches Engagement und unsere Partnerschaften mit ausgewiesenen Non-Profit-Organisationen umfassen alle Phasen von der frühen Kindheit bis zur Förderung von Arbeitskräften, einschließlich Alphabetisierung, MINT (Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik) und unternehmerische Initiative.

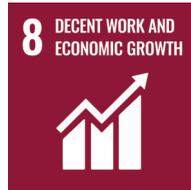


Pitney Bowes ist bestrebt, ein diverses, inklusives und sicheres Arbeitsumfeld zu schaffen, das gerechte Chancen für Wachstum und Entwicklung bietet. Dies wird unterstützt durch eine attraktive Vergütung, Sozialleistungen sowie Gesundheits- und Wellness-Programme und durch Programme, die die Verbindungen unserer Mitarbeiter\*innen mit der Gemeinschaft fördern.

Wir sind der Meinung, dass wir nur erfolgreich sein können, wenn sich unsere Belegschaft und unser Führungsteam durch Diversität auszeichnen. Wir bei Pitney Bowes sind stolz auf die reiche Vielfalt an Ländern, Kulturen, Altersgruppen, Ethnien, Geschlechtsidentitäten, sexuellen Orientierungen, Fähigkeiten und Weltansichten, die unsere Menschlichkeit zum Ausdruck bringen, uns als Individuen auszeichnen und unser Unternehmen voranbringen.



Wir setzen uns für den verstärkten Einsatz von erneuerbaren Energien an unseren Standorten ein. Wir arbeiten an der Verbesserung der Energieeffizienz in unserem gesamten Betrieb mit dem übergeordneten Ziel, bis 2040 CO<sub>2</sub>-neutral zu werden.



Wir wollen wachsen, indem wir Spitzentalente gewinnen und entwickeln. Wir kombinieren einen starken Fokus auf interne Mobilität mit einem strategischen Ansatz für die Rekrutierung externer Talente, indem wir unsere Kandidatenauswahl diversifizieren und eine solide, optimierte Kandidatenerfahrung bieten.

Wir gewinnen weiterhin Techniker\*innen durch Partnerschaften mit Berufsschulen und anderen Organisationen, die unterschiedliche Talentpools erreichen, entwickeln virtuelle Verfahren als Ersatz für persönliche Besuche, Bewerbungsgespräche und Praktika sowie neue soziale Angebote zu Themen wie Gesundheit und Wellness, die allen Mitarbeiter\*innen zugutekommen.

Wir haben ein umfassendes Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem, um unsere Kolleg\*innen zu schützen und die Arbeitsbedingungen an allen Standorten zu optimieren. Unser Verhaltenskodex für Lieferanten legt klare und vergleichbare Erwartungen an die Geschäftspraktiken der Lieferanten und Menschenrechte fest.



Unser Engagement für Diversität und Inklusion unterstützen wir mit einer breiten Palette von Programmen, die allen Mitarbeiter\*innen die Möglichkeit bieten, zu wachsen, sich weiterzuentwickeln und zu unserem Erfolg beizutragen. Durch Initiativen für die berufliche Weiterentwicklung, Schulungen, Erfahrungslernen und Inklusionsnetzwerke fördern wir aktiv das Wachstum jeder und jedes Einzelnen und des Unternehmens als Ganzem. Inklusionsnetzwerke fördern die Kommunikation, das Verständnis und die Verbundenheit zwischen bestimmten gesellschaftlichen Gruppen und im gesamten Unternehmen.



Wir bemühen uns, die Auswirkungen unserer Produkte und Verpackungen auf die Umwelt zu verringern, indem wir natürliche Ressourcen schonend nutzen, der Verwendung recycelbarer Substanzen den Vorrang geben und von unseren Lieferant\*innen verlangen, ebenfalls umweltbewusst zu handeln. Wir haben ein Environmental Product Compliance-Programm, das die Einhaltung internationaler Umwelt- und Gesundheitsvorschriften und -normen, einschließlich RoHS, REACH, WEEE und POP, überwacht, untersucht und durchsetzt. Wir orientieren uns an der Abfallhierarchie und sind bestrebt, die Menge der von uns verwendeten Materialien zu minimieren und gleichzeitig den Anteil an recyceltem und wiederverwertbarem Material zu maximieren. Wir konzipieren unsere Produkte für einen langen Lebenszyklus und haben eine lange Geschichte der Wiederaufbereitung, der Wiederverwendung, des Recyclings und der Abfallminimierung. Wir berichten regelmäßig über unsere Umwelleistung und arbeiten kontinuierlich an der Verbesserung unserer Praktiken. Dazu gehört auch, dass wir derzeit neue langfristige Nachhaltigkeitsziele festlegen und unsere Berichterstattung an die neuesten internationalen Standards anpassen.



Wir sind uns der potenziell schädlichen Auswirkungen klimabedingter Ereignisse bewusst. Über unsere Nachhaltigkeitsprogramme möchten wir deren Auswirkungen abmildern.



Wir bemühen uns, sowohl die Menge der verwendeten Verpackungen als auch die Auswirkungen der Verpackungsherstellung auf die Umwelt zu minimieren. Wir arbeiten mit verantwortungsvollen Lieferant\*innen von Kartonverpackungen zusammen und verwenden vorrangig Produkte mit Nachhaltigkeitszertifikat.

# GRI-Inhaltsverzeichnis

Dieser Pitney Bowes-Bericht für den Zeitraum vom 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 wurde gemäß GRI-Standards erstellt.

## Allgemeine Standardangaben

## Reaktion/Standort

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2.1 Angaben zur Organisation	Pitney Bowes Inc.: 3001 Summer Street, Stamford, Connecticut 06926, USA Einrichtungen weltweit: Auf unserer Website finden Sie eine vollständige Liste aller Standorte. An der New York Stock Exchange notiertes Unternehmen (PBI).
	2.2 Im Nachhaltigkeitsbericht enthaltene Geschäftseinheiten	Dieser Bericht bezieht sich auf Pitney Bowes Inc. und seine Tochtergesellschaften.
	2.3 Berichtszeitraum, Berichtsintervall und Kontakt	Berichtszeitraum: 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 Berichtsintervall: Jährlich Kontakt: <a href="mailto:community.involvement@pb.com">community.involvement@pb.com</a>
	2.4 Neudarstellungen	2022 wurden keine Neudarstellungen vorgenommen.
	2.5 Externe Prüfung	Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 + 3) und Daten über den Energieverbrauch im CDP-Bericht wurden extern geprüft, um eine Prüfung mit begrenzter Sicherheit (Limited Assurance) zu gewährleisten.
	2.6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und sonstige Geschäftsbeziehungen	Pitney Bowes Inc. (wir, uns, unser oder das Unternehmen) ist ein globales Postbearbeitungs- und Versandunternehmen, das Technologie-, Logistik- und Finanzdienstleistungen für kleine und mittelständische Unternehmen sowie große Unternehmen (darunter mehr als 90 Prozent der Fortune 500-Unternehmen, Einzelhändler und Behörden) auf der ganzen Welt anbietet. Unsere Kund*innen verlassen sich auf uns, wenn es darum geht, den Versand von Paket- und Briefsendungen zu vereinfachen und effizient zu gestalten. Weitere Informationen finden Sie in unserem 10-K-Formular: <a href="https://www.investorrelations.pitneybowes.com/node/28396/html">https://www.investorrelations.pitneybowes.com/node/28396/html</a>

## Allgemeine Standardangaben

## Reaktion/Standort

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2.7 Mitarbeiter*innen	Mitarbeiter*innen insgesamt: Mehr als 11.000 Weitere Informationen finden Sie unter „Der Weg unseres Teams“ auf <a href="#">Seite 35</a> .
	2.8 Mitarbeiter*innen auf Stundenbasis	Um auf Schwankungen in der Nachfrage reagieren zu können, setzen wir auch Mitarbeiter*innen auf Stundenbasis ein. Weitere Informationen finden Sie in unserem Jahresbericht 2022: <a href="https://www.investorrelations.pitneybowes.com/financial-information/annual-reports">https://www.investorrelations.pitneybowes.com/financial-information/annual-reports</a>
	2.9 Führungsstruktur und Zusammensetzung	Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Governance“ auf den <a href="#">Seiten 9–10</a> .
	2.10 Nominierung und Auswahl des höchsten Kontrollorgans	Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Governance“ auf den <a href="#">Seiten 9–10</a> .
	2.11 Vorsitzende*r des höchsten Kontrollorgans	Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Governance“ auf den <a href="#">Seiten 9–10</a> .
	2.12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei Koordination von Maßnahmen zur Verringerung von Auswirkungen	Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Governance“ auf den <a href="#">Seiten 9–10</a> .
	2.13 Übertragung der Verantwortung für die Verringerung von Auswirkungen	Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Governance“ auf den <a href="#">Seiten 9–10</a> .
	2.14 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Berichterstattung zur Nachhaltigkeit	Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Governance“ auf <a href="#">Seite 4</a> .
	2.15 Interessenskonflikte	Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Governance“ auf <a href="#">Seite 9</a> .
	2.16 Kommunikation wichtiger Anliegen	Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Leitlinien für die Geschäftspraktiken von Pitney Bowes“ auf <a href="#">Seite 10</a> .
	2.17 Kollektives Wissen des höchsten Kontrollorgans	Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt <a href="#">Governance</a> .
	2.18 Bewertung der Leistung des höchsten Kontrollorgans	Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt <a href="#">Governance</a> .
2.19 Vergütungsrichtlinien	Informationen über die Vergütung der Vorstandsmitglieder und der Unternehmensleitung im Jahr 2022 finden Sie in unserem <a href="#">Proxy Statement 2023</a> auf den Seiten 81–103.	

## Allgemeine Standardangaben

## Reaktion/Standort

GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	2.20 Verfahren zur Festlegung der Vergütung	Informationen über die Vergütung der Vorstandsmitglieder und der Unternehmensleitung im Jahr 2022 finden Sie in unserem <a href="#">Proxy Statement</a> 2023 auf den Seiten 81–103.
	2.21 Vergütungsverhältnis	2022 betrug das Verhältnis zwischen der Jahresgesamtvergütung des CEO und der Jahresgesamtvergütung unserer Mitarbeiter*innen (Durchschnittswert) 131:1. Weitere Informationen finden Sie in unserem <a href="#">Proxy Statement</a> 2023 auf Seite 96.
	2.22 Erklärung zur Strategie zur nachhaltigen Entwicklung	Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Mitteilung des President und Chief Executive Officer“ auf <a href="#">Seite 3</a> .
	2.23 Verpflichtende Richtlinien	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Leitlinien für die Geschäftspraktiken von Pitney Bowes</a></li> <li>• <a href="#">Globale Richtlinie für Menschenrechte</a></li> <li>• <a href="#">Globale Richtlinie zu Umweltschutz und Sicherheit</a></li> </ul>
	2.24 Umsetzung der verpflichtenden Richtlinien	Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Governance“ auf den <a href="#">Seiten 9–10</a> .
	2.25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	Siehe Abschnitt <a href="#">Umweltschutz</a> .
	2.26 Mechanismen zum Einholen von Rat und Melden von Bedenken	Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Leitlinien für die Geschäftspraktiken von Pitney Bowes“ auf <a href="#">Seite 10</a> .
	2.27 Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften	2022 gab es bei Pitney Bowes keine wesentlichen Verstöße gegen Gesetze und Vorschriften.
	2.28 Mitgliedschaften, Vereinigungen	Interessenvertretung: <a href="https://www.pitneybowes.com/us/our-company/corporate-responsibility/advocacy.html">https://www.pitneybowes.com/us/our-company/corporate-responsibility/advocacy.html</a>
	2.29 Ansatz bei der Einbindung von Stakeholder*innen	Wir ergreifen umfassende Maßnahmen, um als verantwortungsbewusstes Unternehmen zu handeln, und nehmen unsere ganz besondere Verantwortung in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance (Environmental, Social and Governance, ESG) wahr. Unsere Verpflichtungen erstrecken sich auf verschiedene ESG-Bereiche, darunter ökologische Nachhaltigkeit, Sicherheit der Mitarbeiter*innen, Diversität, Gleichbehandlung und Inklusion, Ethik und Compliance, gesellschaftliches Engagement und Philanthropie. Bei der Wahrnehmung dieser Verantwortung berücksichtigen wir unsere zahlreichen Interessengruppen, darunter unsere Kund*innen, unsere Mitarbeiter*innen, unsere Lieferant*innen und die Gemeinden, in denen wir tätig sind. Um unseren Interessensgruppen effektiv zu dienen, haben wir Managementprozesse eingerichtet, die eine Kontrolle jedes Aspekts unserer Verantwortlichkeit und gleichzeitig einen ganzheitlichen Blick auf den gesamten Bereich ermöglichen. An diesen Prozessen sind dauerhafte Ausschüsse auf Managementebene, der Governance-Ausschuss von Pitney Bowes und der gesamte Verwaltungsrat von Pitney Bowes beteiligt. Darüber hinaus vertiefen wir mit dem gesamten Verwaltungsrat oder bestimmten Ausschüssen bestimmte ESG-Themen.
2.30 Tarifverträge	<a href="#">Die Verantwortung von Pitney Bowes in Bezug auf die Rechte der Mitarbeiter*innen ist in der globalen Richtlinie für Menschenrechte des Unternehmens festgelegt.</a>	

**Allgemeine Standardangaben****Reaktion/Standort**

GRI 3: Wichtige Themen 2021	3.1 Verfahren zur Bestimmung wichtiger Themen	Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Unser Ansatz für Umwelt, Soziales und Governance“ auf <a href="#">Seite 4</a> .
	3.2 Liste der wichtigen Themen	Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Unser Ansatz für Umwelt, Soziales und Governance“ auf den <a href="#">Seiten 5–6</a> .
	3.3 Verwaltung der wichtigen Themen	Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Unser Ansatz für Umwelt, Soziales und Governance“ auf <a href="#">Seite 4</a> .
GRI 301: Materialien 2016	301.3 Zurückgewonnene Produkte und deren Verpackungsmaterialien	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 25</a> .
GRI 302: Energie 2016	302.1 Energieverbrauch im Unternehmen	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 31</a> .
	302.2 Energieverbrauch außerhalb des Unternehmens	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 31</a> .
	302.3 Energieintensität	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 31</a> .
	302.4 Reduzierung des Energieverbrauchs	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 31</a> .
	302.5 Reduzierung des Energiebedarfs bei Produkten und Dienstleistungen	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 22</a> .

## Allgemeine Standardangaben

## Reaktion/Standort

303: Wasser und Abwässer 2018	303.1 Interaktionen mit Wasser als gemeinsamer Ressource	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 28</a> .
	303.2 Management der Auswirkungen von Wassereinleitungen	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 28</a> .
	303.3 Wasserentnahme	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 32</a> .
	303.4 Wasserableitung	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 32</a> .
	303.5 Wasserverbrauch	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 32</a> .
GRI 304: Biodiversität 2016	304.1 Betriebsstandorte (im Besitz, gepachtet oder verwaltet), die in Schutzgebieten oder Gebieten mit hoher Biodiversitätswert außerhalb von Schutzgebieten liegen bzw. an solche Gebiete angrenzen	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 25</a> .
	304.2 Wesentliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 25</a> .
	304.3 Geschützte oder wiederhergestellte Lebensräume	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 25</a> .
	304.4 Arten auf der Roten Liste der IUCN und der nationalen Naturschutzliste mit Lebensräumen in den von Tätigkeiten betroffenen Gebieten	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 25</a> .

**Allgemeine Standardangaben****Reaktion/Standort**

GRI 305: Emissionen 2016	305.1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 29</a> .
	305.2 Energie indirekter THG-Emissionen (Scope 2)	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 29</a> .
	305.3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 29</a> .
	305.4 Intensität der THG-Emissionen	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 29</a> .
	305.5 Reduzierung der THG-Emissionen	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 29</a> .
	305.6 Emissionen ozonabbauender Substanzen	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 29</a> .
	305-7 Stickoxide (NO <sub>x</sub> ), Schwefeloxide (SO <sub>x</sub> ) und sonstige signifikante Luftemissionen	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 29</a> .
GRI 306: Abfall 2020	306.1 Abfallerzeugung und signifikante Auswirkungen durch Abfälle	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 33</a> .
	306.2 Verringerung signifikanter Auswirkungen durch Abfälle	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 33</a> .
	306.3 Erzeugte Abfälle	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 33</a> .
	306.4 Vermiedene Entsorgung von Abfällen	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 33</a> .
	306.5 Entsorgte Abfälle	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 33</a> .

## Allgemeine Standardangaben

## Reaktion/Standort

Allgemeine Standardangaben	Reaktion/Standort	
GRI 308: Bewertung der Nachhaltigkeit von Lieferant*innen 2016	308.1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	Siehe Abschnitt „Nachhaltige Beschaffung“ auf <a href="#">Seite 62</a> .
	308.2 Negative Umweltauswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	Siehe Abschnitt „Nachhaltige Beschaffung“ auf <a href="#">Seite 62</a> .
GRI 403: Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 2018	403.1 Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem	Siehe Abschnitt „Der Weg unseres Teams“ auf den <a href="#">Seiten 51–54</a> .
	403.2 Gefahrenermittlung, Risikobewertung und Untersuchung von Zwischenfällen	Siehe Abschnitt „Der Weg unseres Teams“ auf <a href="#">Seite 52</a> .
	403.3 Arbeitsmedizinische Dienste	Siehe Abschnitt „Der Weg unseres Teams“ auf den <a href="#">Seiten 51–54</a> .
	403.4 Mitarbeiterbeteiligung, Beratung und Kommunikation zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Siehe Abschnitt „Der Weg unseres Teams“ auf den <a href="#">Seiten 51–54</a> .
	403.5 Schulung der Arbeitnehmer zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	Siehe Abschnitt „Der Weg unseres Teams“ auf den <a href="#">Seiten 51–54</a> .
	403.6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	Siehe Abschnitt „Der Weg unseres Teams“ auf den <a href="#">Seiten 51–54</a> .
	403.7 Prävention und Abschwächung der Auswirkungen auf die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die sich direkt auf Geschäftsbeziehungen zurückführen lassen	Siehe Abschnitt „Der Weg unseres Teams“ auf den <a href="#">Seiten 51–54</a> .
	403.8 Arbeitnehmer*innen, die unter ein Arbeits- und Gesundheitsschutzmanagementsystem fallen	Siehe Abschnitt „Der Weg unseres Teams“ auf den <a href="#">Seiten 51–54</a> .
	403.9 Arbeitsbedingte Verletzungen	Siehe Abschnitt „Der Weg unseres Teams“ auf <a href="#">Seite 55</a> .
	403.10 Arbeitsbedingte Krankheit	Siehe Abschnitt „Der Weg unseres Teams“ auf <a href="#">Seite 55</a> .

**Allgemeine Standardangaben****Reaktion/Standort**

GRI 404: Ausbildung und Schulung 2016	404.1 Durchschnittliche Schulungsstunden pro Jahr und Mitarbeiter*in	Siehe Abschnitt „Der Weg unseres Teams“ auf den <a href="#">Seiten 49–51</a> .
GRI 405: Diversität und Chancengleichheit 2016	405.1 Diversität von Führungsgremien und Mitarbeiter*innen	Siehe Abschnitt „Der Weg unseres Teams“ auf <a href="#">Seite 36</a> .
GRI 413: Lokale Gemeinden 2016	413.1 Betriebe mit gemeinnützigem Engagement vor Ort, Wirkungsanalysen und Entwicklungsprogramme	Siehe Abschnitt „Soziales Engagement“ auf den <a href="#">Seiten 71–91</a> .
GRI 416: Gesundheit und Sicherheit von Kund*innen 2016	416.1 Bewertung der Gesundheits- und Sicherheitsauswirkungen von Produkt- und Servicekategorien	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 23</a> .
	416.2 Verstöße gegen die Vorschriften in Bezug auf die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf Gesundheit und Sicherheit	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 23</a> .
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016	417.1 Anforderungen an Produkt- und Serviceinformationen und Kennzeichnung	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 23</a> .
	417.2 Fälle von Nichteinhaltung der Produkt-Vorfälle der Nichteinhaltung von Produkt- und Serviceinformationen und -kennzeichnungen	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 23</a> .
	417.3 Verstöße gegen die Vorschriften im Bereich der Marketingkommunikation	Siehe Abschnitt „Umweltschutz“ auf <a href="#">Seite 23</a> .
GRI 418: Schutz von Kundendaten 2016	418.1 Begründete Beschwerden in Bezug auf Verstöße gegen die Privatsphäre der Kund*innen und Verlust von Kundendaten	Weitere Informationen finden Sie im Abschnitt „Governance“ auf <a href="#">Seite 11</a> .

## Tabelle mit CDP-Angaben der Task Force für eine klimabezogene Offenlegung der Finanzdaten

Kernelement	Offenlegung	CDP-Abdeckung
Governance	G.a) Offenlegung der Rolle des Verwaltungsrats des Unternehmens bei der Überwachung klimabezogener Themen.	C1.1, C1.1a und C1.1b
	G.b) Offenlegung der Rolle des Managements bei der Beurteilung von und dem Umgang mit klimabezogenen Themen.	C1.2, C1.3, C1.3a und C2.2
Strategie	S.a) Offenlegung der klimabezogenen Risiken und durch das Unternehmen ermittelten kurz-, mittel- und langfristigen Chancen.	C2.3, C2.3a, C2.4 und C2.4a
	S.b) Offenlegung der Auswirkungen klimabezogener Risiken und Chancen auf die Geschäfte, die Strategie und die Finanzplanung des Unternehmens.	C2.3, C2.3a, C2.4, C2.4a, C3.3, C3.4
	S.c) Offenlegung der Belastbarkeit der Unternehmensstrategie unter Berücksichtigung verschiedener klimabezogener Szenarien (einschließlich Zwei-Grad-Ziel).	C3.1, C3.2, C3.2a
Risikomanagement	R.a) Beschreibung der Prozesse des Unternehmens zur Identifizierung von klimabezogenen Risiken.	C2.1, C2.1a, C2.2, C2.2a
	R.b) Beschreibung der Prozesse des Unternehmens zum Umgang mit klimabezogenen Risiken.	C2.2, C2.2a
	R.c) Beschreibung, wie Prozesse zur Identifizierung und Bewertung von klimabezogenen Risiken und zum Umgang mit diesen beim Risikomanagement des Unternehmens berücksichtigt werden.	C2.2, C2.2a, C3.1, C3.1a
Kennzahlen und Ziele	M.a) Offenlegung der Kennzahlen, anhand derer das Unternehmen klimabezogene Risiken und Chancen im Übereinstimmung mit der Strategie und dem Risikomanagementprozess bewerten kann.	C4.1a, C4.1b, C4.2, C4.2a, C4.2b, C4.2c
	M.b) Offenlegung der Treibhausgasemissionen (Scope 1, Scope 2 und ggf. Scope 3) und der damit verbundenen Risiken.	C6.1, C6.2, C6.3, C6.4, C6.5, C7.1, C7.1a, C7.2, C7.3, C7.3a, C7.3c, C7.5, C7.6, C7.6a, C7.6c, C7.9, C7.9a, C7.9b
	M.c) Beschreibung der Ziele des Unternehmens im Umgang mit klimabezogenen Risiken und Chancen sowie Leistungen im Vergleich zu den Zielen.	C4.1, C4.1b, C4.2, C4.2a, C4.2b, C4.2c

# 2022 EEO-1-Zusammenfassung

Das Richtige richtig machen heißt, auf eine Weise zu handeln, die Gleichbehandlung, Diversität und Inklusion fördert. Wir sind davon überzeugt, dass Unternehmen eine wichtige Rolle spielen, wenn es darum geht, einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten und positive Veränderungen in der Welt zu bewirken. Wir verpflichten uns zu Transparenz und Integrität.

c. EIN= 060495050

**SECTION E - ESTABLISHMENT INFORMATION**  
 NAICS: 551114 - Corporate, Subsidiary, and Regional Managing Offices

**SECTION D - EMPLOYMENT DATA**

JOB CATEGORIES	HISPANIC OR LATINO		NOT-HISPANIC OR LATINO											OVERALL TOTALS	
			***** MALE *****						***** FEMALE *****						
	MALE	FEMALE	WHITE	BLACK OR AFRICAN AMERICAN	NATIVE HAWAIIAN OR PACIFIC ISLANDER	ASIAN	AMERICAN INDIAN OR ALASKAN NATIVE	TWO OR MORE RACES	WHITE	BLACK OR AFRICAN AMERICAN	NATIVE HAWAIIAN OR PACIFIC ISLANDER	ASIAN	AMERICAN INDIAN OR ALASKAN NATIVE		TWO OR MORE RACES
EXECUTIVE/SR OFFICIALS & MGRS	1	1	61	3	0	5	0	0	24	2	0	4	0	0	101
FIRST/MID OFFICIALS & MGRS	114	65	517	89	5	67	2	0	270	61	4	20	4	0	1218
PROFESSIONALS	58	60	524	30	0	135	0	0	423	61	1	58	1	0	1351
TECHNICIANS	98	2	484	90	1	45	3	0	39	7	0	0	2	0	771
SALES WORKERS	25	4	236	21	1	7	2	0	114	11	1	5	1	0	428
ADMINISTRATIVE SUPPORT	11	45	101	6	1	7	2	0	255	28	0	12	3	0	471
CRAFT WORKERS	1	0	7	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	11
OPERATIVES	484	1015	975	639	6	309	15	0	956	616	11	282	14	0	5322
LABORERS & HELPERS	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SERVICE WORKERS	6	3	11	3	0	0	0	0	5	1	0	0	0	0	29
<b>TOTAL</b>	<b>798</b>	<b>1195</b>	<b>2916</b>	<b>882</b>	<b>14</b>	<b>577</b>	<b>24</b>	<b>0</b>	<b>2086</b>	<b>787</b>	<b>17</b>	<b>381</b>	<b>25</b>	<b>0</b>	<b>9702</b>
PREVIOUS REPORT TOTAL															

**SECTION F - REMARKS**

DATES OF PAYROLL PERIOD: 12/18/2021 THRU 12/31/2021

**SECTION G - CERTIFICATION**

CERTIFYING OFFICIAL: Kathryn Carrigan  
 EMAIL: kathryn.carrigan@pb.com  
 EEO1 REPORT CONTACT PERSON: Kathryn Carrigan  
 EMAIL: kathryn.carrigan@pb.com

**CERTIFIED DATE [EST]: 5/16/2022 1:48 PM**

TITLE: EEO, AA & HR Compliance Manager  
 PHONE: 203-922-6166  
 TITLE: EEO, AA & HR Compliance Manager  
 PHONE: 203-922-6166

**USA**

3001 Summer Street  
Stamford, CT 06926-0700

**Weitere Informationen erhalten Sie online unter  
[pitneybowes.com/de](https://pitneybowes.com/de).**